

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR - MATRIZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA - C.P.A.**

**APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA NORMA INTERNACIONAL DE
CONTABILIDAD 19 BENEFICIOS A EMPLEADOS, CON LA
MEJORA VIGENTE A PARTID DEL PRIMERO DE ENERO DEL
AÑO 2013**

MIGUEL ANDRÉS GARCÍA LEÓN

DIRECTOR: CPA. ING. IDRIAN ESTRELLA S., MGTR.

QUITO, ENERO 2017

DIRECTOR:

CPA. Ing. Idrian Estrella S., Mgtr.

INFORMANTES:

Ing. Paulina Mancheno, Mgtr.

Ing. Víctor Ruiz, Mgtr.

DEDICATORIA

A mí madre

La persona más importante en mi vida, a quien le debo todo lo que soy, gracias por demostrarme que a pesar de las adversidades siempre tenemos otra oportunidad.

A mis familiares

Joha, Pablo, Andre, Luis se convirtieron en mi apoyo incondicional, gracias por guiarme en los momentos más difíciles, y abrazarme en los más felices.

A mí padre

Viejo aunque ya no estés se que he cumplido, gracias por ser la fuerza sobre natural que me empuja a seguir comiéndome el mundo.

Miguel Andrés

AGRADECIMIENTO

A la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional de excelencia, a todos mis profesores, por su responsabilidad y alto nivel académico, por compartir sus conocimientos y experiencias para formarme como un profesional íntegro.

Un especial Agradecimiento al Ing. Idrián Estrella, Director de Tesis, por su gran ayuda, orientación, por su tiempo y por brindarme sus conocimientos, que permitieron desarrollar y culminar el presente trabajo de investigación.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, experiencias y apoyo. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mi vida y mi formación académica.

Miguel Andrés

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN, 1

1 IMPLEMENTACIÓN NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA POR PRIMERA VEZ EN ECUADOR, 3

- 1.1 NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA EN EL MUNDO, 3
- 1.2 ADOPCIÓN NIIFS POR PRIMERA VEZ EMPRESAS ECUATORIANAS, 9
- 1.3 IMPACTOS POR LA APLICACIÓN DE NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA EN EL ECUADOR, 19

2 EMISIÓN Y MODIFICACIONES POSTERIORES DE LA NIC 19, 24

- 2.1 NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19 BENEFICIOS A EMPLEADOS, 24
- 2.2 MEJORA VIGENTE A LA NIC 19 AL 1 DE ENERO DEL 2013, 51

3 APLICACIÓN DE LA NIC 19 CON LA MEJORA VIGENTE AL 1 DE ENERO DEL 2013, 59

- 3.1 EJERCICIO PRÁCTICO DE LA APLICACIÓN NIC 19 ANTES DE LA MEJORA VIGENTE AL 2013, 59
- 3.2 EJERCICIO PRÁCTICO DE LA APLICACIÓN NIC 19 CON LA REFORMA VIGENTE AL 2013, 63
- 3.3 ANÁLISIS DE LOS EFECTOS RESULTANTES EN LA CONTABILIZACIÓN DE LAS PÉRDIDAS Y GANANCIAS ACTUARIALES CON LA MEJORA VIGENTE AL 2013 DE LA NIC 19, 67

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, 69

- 4.1 CONCLUSIONES, 69
- 4.2 RECOMENDACIONES, 70

REFERENCIAS, 72

ANEXOS, 73

- Anexo 1: Normas Internacionales de Información Financiera, 74
- Anexo 2: Nic 19 antes de la mejora, 77
- Anexo 3: Nic 19 posterior a la mejora, 124

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Cambios significativos del Comité Internacional de las Políticas Contables, 6
Tabla 2:	Grupos de adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera en el Ecuador, 12
Tabla 3:	Principales Normas que afectaron a las compañías ecuatorianas, 13
Tabla 4:	Evolución de las tasas de inflación 2006-2014, 38
Tabla 5:	Evolución del salario mínimo unificado (SBMU) desde 2006 hasta 2014, 39
Tabla 6:	Tendencias demográficas, 40
Tabla 7:	Hipótesis actuariales, 46
Tabla 8:	Tasa de incremento salarial, 47
Tabla 9:	Tasa de descuento, 48
Tabla 10:	Sensibilidad de las hipótesis actuariales, 50
Tabla 11:	Supuestos Actuariales tomados para el cálculo de los beneficios sociales largo plazo, 59
Tabla 12:	Resumen cálculo actuarial Jubilación Patronal, 60
Tabla 13:	Resumen cálculo actuarial Indemnizaciones Laborales, 61
Tabla 14:	Movimiento Provisión Jubilación Patronal y Desahucio, 62
Tabla 15:	Registros Contables, 63
Tabla 16:	Supuestos Actuariales tomados para el cálculo de los beneficios sociales largo plazo, 63
Tabla 17:	Resumen cálculo actuarial Jubilación Patronal, 64
Tabla 18:	Resumen cálculo actuarial Indemnizaciones Laborales, 65
Tabla 19:	Movimiento Provisión Jubilación Patronal y Desahucio, 66
Tabla 20:	Registros Contables, 67
Tabla 21:	Registros contables antes de la mejora vigente al año de 2013, 67
Tabla 22:	Registros contables después de la mejora vigente al año de 2013, 68

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1: Proceso de Adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera, 12
Figura 2: Evolución de las tasas de inflación 2006-2014, 38
Figura 3: Evolución del salario mínimo unificado (SBMU) desde 2006 hasta 2014, 39
Figura 4: Tendencias demográficas, 40
Figura 5: Experiencia de mortalidad, 46
Figura 2: Evolución de la tasa de descuento, 49

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo práctico, busca mediante un análisis de la Norma Internacional de Contabilidad 19 (Beneficios a Empleados), determinar cuáles fueron los principales cambios suscitados en dicha norma, con el fin de proporcionar entendimiento de los efectos, variaciones y principalmente los impactos que estos cambios producen en la compañías que aplican dicha norma.

El modelo de aplicación de la NIC 19 que propone este trabajo de investigación, demuestra cuales fueron los principales efectos en los Estados Financieros, la manera adecuada de reconocer las diferentes variaciones de los otros resultados integrales, que surgen de los cambios en las hipótesis actuariales, generados por el incremento o decremento de la rotación de personal, tablas de mortalidad, incremento salarial, entre otros.

La contabilización de los Otros Resultados Integrales resultante de las pérdidas o ganancias actuariales que surgen de los cambios antes mencionados, modifica la presentación de los estados financieros y proporciona a los usuarios información transparente y comparable que permita una mejor toma de decisiones.

INTRODUCCIÓN

Las Normas Internacionales de Información Financieras entraron en vigencia en el Ecuador, a partir del año 2010 conforme la resolución N° SC.Q.ICI004, emitido por la Superintendencia de compañías lo cual significó nuevas retos y la generación de nuevas oportunidades para las empresas ecuatorianas.

En un artículo publicado por la revista Vistazo, señala que Ecuador fue el segundo país en Latinoamérica en adoptar las Normas Internacionales de Información Financiera después de Chile. A demás realiza un análisis de cuáles fueron los procedimientos más significativos y que generaron mayor impacto en las empresas ecuatorianas tales como: el reconocimiento a valor razonable de los activos fijos, el valor razonable de los activos biológicos, las obligaciones por beneficios definidos (Jubilación Patronal, bonificación por desahucio, reconocimiento de impuestos diferidos, entre otros, fueron ajustes que significaron impactos considerables dentro de las empresas ecuatorianas.

Por otro lado en contraste los objetivos que plantea la adopción de dicha Normativa son que la información financiera sea “transparente para los usuarios y comparable para todos los periodos en que se presenta; suministre un punto de partida adecuado para la contabilización según Normas Internacionales de Información Financiera (Niif); y pueda ser obtenida a un costo que no exceda sus beneficios”, esto permitirá a las compañías ecuatorianas competir en el mundo globalizado, y proporcionar información confiable a los usuarios de los estados financieros.

Posteriormente a la adopción por primera vez de las Normas Internacionales de Información Financiera, se suscitó una reforma en el año 2013 propuesta por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), en una de sus normas (Beneficios a Empleados Norma Internacional de Contabilidad 19), que ha generado efectos considerables en las compañías que aplican dicha norma, sumado las modificaciones que las leyes nacionales vigentes también están sufriendo tales como; el Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social, entre otras.

Dichos cambios han generado en las empresas ecuatorianas susceptibilidad de errores significativos en la aplicación y revelación que exige la nueva reforma a la Norma Internacional de Contabilidad 19, por lo cual veo la necesidad de realizar un estudio acerca de cuáles han sido los principales cambios y de qué manera afecta a las empresas ecuatorianas.

La contabilización tradicional del gasto por beneficios definidos, da un vuelco de 360 grados, pues la incorporación de las pérdidas o ganancias actuariales, trae consigo un tratamiento contable distinto; involucrando de esta forma el otro resultado integral y los resultados acumulados provenientes del otro resultado integral.

1 IMPLEMENTACIÓN NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA POR PRIMERA VEZ EN ECUADOR

1.1 NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA EN EL MUNDO

Las empresas han buscado mecanismos de comunicación debido al desarrollo y crecimiento de los mercados financieros, internacionalización de las Bolsas de Valores, agrupación de países en mercados comunes, incremento de ventas y compras al exterior, etc. Es por eso que diferentes organismos privados en respuesta a esta necesidad crearon normas que permitan a las compañías utilizar un lenguaje financiero común. Dentro de las principales normas financieras se encuentran: Las Normas Internacionales de Información Financiera, USGenerally Accepted Accounting Pinciples, Normas Internacionales de Auditoría, Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.

Las Normas Internacionales de Información Financiera fueron creadas con el objetivo de:

Presentar información de alta calidad que sea transparente para los usuarios y comparable para todos los ejercicios que se presente; suministre un punto de partida adecuado para la contabilización según las Normas Internacionales de Información Financiera; y pueda ser obtenida a un coste que no exceda a los beneficios proporcionados a los usuarios (NIIF 1).

El actual emisor de las NIIFs se denomina IASB (International Accounting Standards Board), el cual es un organismo independiente que forma parte de la Fundación IFRS que se dedica al establecimiento de normas contables de carácter internacional.

La IASB fue fundada el 1 de Abril de 2001, para ser la sucesora del Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (International Accounting Standards Committee o IASC). El principal objetivo de IASB es desarrollar, mejorar, analizar, enmendar las Normas Internacionales de Información Financiera con el fin de fomentar el uso y la aplicación de éstas.

La IASB estuvo conformada inicialmente por 14 miembros, cada uno de ellos tenía derecho a votar en las asambleas que se celebraban para la toma de decisiones o presentación de proyectos y enmiendas a las Normas. Todos los miembros son expertos, con una gran variedad de conocimientos y experiencia en el establecimiento de normas y su aplicación a las empresas y el mercado mundial, la preparación de estados financieros, el uso de cuentas, entre otros. En la junta celebrada en el mes de Enero de 2009, los Administradores de la Fundación concluyeron la primera Revisión de la Constitución, anunciando así la creación de una Junta de Vigilancia y la expansión de la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (IASC) a 16 miembros.

Para la aprobación y publicación de una norma, enmienda, proyecto o traducción no es necesario constar con voto unánime. El Manual de Proceso Debido de 2008 declara que la aprobación de éstas requiere únicamente el voto de nueve de los miembros.

Según la actualización de julio de 2014 los miembros que conformaban la dicha junta son:

- Hans Hoogervorst (Presidente).
- Ian Mackintosh (Vicepresidente)
- Stephen Cooper
- Phillipe Danjou,
- Martin Edelmann
- Patrick Finnegan
- Gary Kabureck
- Sue Lloyd
- Amaro Luiz de Oliveira Gomes
- Takatsugu Ochi
- Darrel Scott
- Mary Tokar
- Chungwoo Suh
- Zhang Wei-Guo

Durante los años se han registrado varios eventos que han impactado el cambio de la normativa. A continuación se detallan los principales:

Tabla 1: Cambios significativos del Comité Internacional de las Políticas Contables

AÑO	ACONTECIMIENTO
1973	Fue creado el IASC (Intenational Accountitg Standads Committe), organismo encargado de la creación de Normas Internacionales de Contabilidad.
1977	Las actividades internacionales de los organismos de la contabilidad se organizaron en la IFAC (Federación Internacional de Profesionales Contables).
1981	Se llegó a un acuerdo entre los organismo IFAC y IASC, donde el IASC tendría completa autonomía para establecer las normas contables.
1989	La FEE (Federación Europea de Expertos Contables) adoptó el acuerdo de apoyo al IASC.
1995	La comisión adopta la decisión de respaldar un importante acuerdo entre el IASC y la IOSCO (Federación Internacional de Comisiones de Valores), recomendando que las empresas transnacionales pertenecientes a países de la Unión Europea adopten las NIC (Normas Internaciones de Contabilidad).
1996	La SEC (Comisión Norteamericana del Mercado de Valores) muestra su apoyo a los objetivos del IASC.
1997	Se constituye la SIC (Comisión de Interpretación Permanente).
1998	Se amplía la composición del IASC a 140 miembros, pertenecientes a 101 países.
2000	El IASC aprobó su reestructuración y constitución de un nuevo organismo dando lugar al IASB (International Accounting Standards Board).
2002	Se reconstruyere la SIC y cambia su denominación al IFRSC (International Financial Reporting Standards Committee). Además el IASB reconoce a las NIC y está en la facultad de su modificación o emisión de nuevas normas. Estas normas a partir de la creación del nuevo organismo se las denominarán Normas Internacionales de Información Financiera.

Fuente: Normas Internacionales de Información Financiera Gonzalo Áreas

Es por eso, que en la actualidad el IASB reconoce y maneja tanto Normas Internacionales de Contabilidad como Normas Internaciones de Información Financiera. Sin embargo éstas tienen el mismo objetivo. Las normas vigentes reconocidas por el IASB son: ***Ver Anexo 1.***

La aplicación de esta normativa tuvo fuerza en el año 2002 donde:

La Unión Europea propuso que las empresas que coticen en bolsa de Europa apliquen las NIIFs en sus Estados Financieros Consolidados. En 2005 se efectivizó la propuesta, eso implicó que 8.000 empresas en 30 países adoptarán las Normas Internacionales de Información Financiera. (Hansen-Holm & Co., 2009).

En la actualidad más de 100 países han adoptado esta normativa, dentro de los cuales se encuentran: Alemania; Brasil, Japón, Argentina, Ecuador, etc., con el fin de poder de homologar los criterios contables y presentar información real a los usuarios de los estados financieros.

Como principales ventajas de la adopción de normativas NIIF en las empresas se destacan la utilización de un lenguaje mundial para la comunicación de información financiera, lo que permite tener una información que sea entendida por el mercado mundial. La mayoría de entidades han descubierto que al utilizar este lenguaje se ayuda a acceder a los mercados mundiales de capitales, a reducir gastos, costos y además, posicionarse como empresas internacionales. Adicionalmente, en el Ecuador es obligatorio a partir del año 2009. La comunicación de información financiera que no sea fácilmente entendida por los usuarios en el mundo no servirá a la empresa para conseguir nuevos negocios o capital. Esta es la razón principal por la cual tantas empresas están adoptando voluntariamente las NIIF, o están siendo obligadas a hacerlo por las autoridades en los países del mundo. La utilización de un mismo lenguaje para comunicarse con los grupos de interesados de todo el mundo aumenta la confianza en la empresa y mejora su capacidad para obtener apalancamiento.

De la misma manera, la utilización de Niifs permite a los grupos multinacionales aplicar una contabilidad común en todas sus filiales localizadas en todas las partes del mundo, lo que indudablemente mejora las comunicaciones internas, y la calidad de la información que se elabora. Esto sirve fundamentalmente para el proceso de toma de decisiones y la dirección de las actividades en cada una de las empresas que forman parte del grupo. Las NIIF facilitan todas las transacciones en general por lo que generan como consecuencia una mayor certeza y uniformidad en la interpretación de la contabilidad. En la actualidad los mercados se vuelven cada vez más competitivos por lo que las NIIF permiten a las empresas compararse y superar a sus competidores de todo el mundo, y permiten a los inversores y a otros el comparar los resultados de la empresa con los de sus competidores de todo el mundo. De esta manera las empresas consiguen alianzas, pactos y contratos que benefician su giro del negocio y los posicionan mejor en el mercado comparado con la posición de sus competidores. Las empresas que no sean comparables debido a la no implementación de esta normativa quedarán en desventaja frente al mercado por lo que sus posibilidades de atraer nuevas oportunidades de crecimiento y creación de valor se reducirán.

Como resultado final de la aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera tenemos la presentación de un juego completo de Estados Financieros que comprende; un Estado de Situación Financiera, un Estado de Resultados Integral, un Estado de Cambios en el Patrimonio, un Estado de Flujos de Efectivo y las Notas a los Estados Financieros, los cuales deben estar alineados a los objetivos de las NIIFS. Por consiguiente, los usuarios de los Estados Financieros obtendrán información real que ayude a la toma correcta de decisiones.

En conclusión la creación e implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera en el mundo son un claro ejemplo de globalización, donde las empresas buscan realizar negocios en cualquier lugar del mundo, es por eso que incorporar una normativa estandarizada logró que el mundo financiero pueda ser interpretado de la misma forma en cualquier parte.

1.2 ADOPCIÓN NIIFS POR PRIMERA VEZ EMPRESAS ECUATORIANAS

Los inminentes cambios globales exigen a las naciones buscar mecanismos de adaptación, éstos sin lugar a duda generan cambios estructurales internos que afectan a todos los niveles sociales del país.

En el Ecuador durante los años 1999 se crearon las Normas Ecuatorianas de Contabilidad (NEC), las cuales se publicaron en el registro Oficial No. 291 el 8 de Octubre del mismo año, esto si bien es cierto fue un mecanismo de regulación por parte de los organismos de control, también implicó mantener una normativa débil y flexible que a nivel internacional era poca atractiva.

Al ser las NEC normas internas del país, las empresas y las finanzas nacionales se veían cerradas por un reglamento contable que ya no cubría las necesidades de las compañías; el crecimiento de los mercados incitaba a las empresas a globalizarse, motivo por el cual, en Ecuador se realizó un cambio importante liderado por La Superintendencia de Compañías. Este cambio implicaba, por medio de registro Oficial No 348, estipular la aplicación obligatoria de Normas Internacionales de Información Financieras para todas las compañías que se encuentran reguladas por las SIC.

La implementación de las NIIFS tuvo consigo importantes aspectos como: el proceso de implementación, cuáles fueron las principales áreas y líneas de estado financiero que se vieron involucradas en el cambio, y qué organismos se vieron implicados en el proceso.

La Superintendencia de Compañías tomó varios criterios para la aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera, uno de ellos fue el poder económico, además, se establecieron plazos definidos para la implementación de la nueva normativa.

Esta segmentación realizada por las SIC, tomó en consideración los siguientes grupos:

- **Grupo 1:** Estaba conformado por compañías reguladas por la Ley de Mercados de Valores, este segmento aplicó las NIIFS a partir del 1 de Enero del 2010.
- **Grupo 2:** Se encontraba compuesto por compañías que:
 - Tengan al 31-12-2007 un total de activos iguales o superiores a USD\$ 4'000.000.
 - Compañías Holding.
 - Sucursales de Compañías Extranjeras.

Dicho segmento tenía como plazo de presentación el 1 de Enero de 2011.

- **Grupo 3:** las compañías no consideradas en los grupos anteriores, éstas tenían como fecha límite de presentación de sus Estados Financieros el 1 de Enero de 2012.

- **PYMES:** Aplicarán NIIF para PYMES a partir del 1 de Enero del 2012, todas aquellas compañías que cumplan las siguientes condiciones:
 - a) Activos totales inferiores a CUATRO MILLONES DE DÓLARES.

 - b) Registren un valor bruto de ventas anuales inferior a CINCO MILLONES DE DÓLARES; y

 - c) Tengan menos de 200 trabajadores (Personal Ocupado). Para este cálculo se tomará el promedio anual ponderado.

Cabe recalcar que este tipo de normativa no ha sido considerada para la elaboración de este trabajo.

De esta manera, las empresas ecuatorianas iniciaron un proceso complicado, donde el principal obstáculo era el tiempo. Sin embargo, para el año 2012 el Ecuador tenía a más de 34.000 empresas que se distribuyeron en los grupos de la siguiente manera:

Tabla 2: Grupos de adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera en el Ecuador

GRUPO	TIPO DE COMPAÑÍA	Nº DE COMPAÑÍAS
Grupo 1	a) Empresas participantes del mercado de valores.	163
	b) Auditoría Externa	109
Grupo 2	a) Empresas con Activos mayores a cuatro millones	1284
	b) Economía Mixta	25
	c) Sucursal Extrajera	325
Grupo 3	Resto de Compañías	32.405
Total		34.311

Fuente: (Hansen-Holm & Co., 2009)

El proceso general que las empresas debían aplicar para la implementación de Niifs y que fue planteado por la Superintendencia de Compañías fue el siguiente:

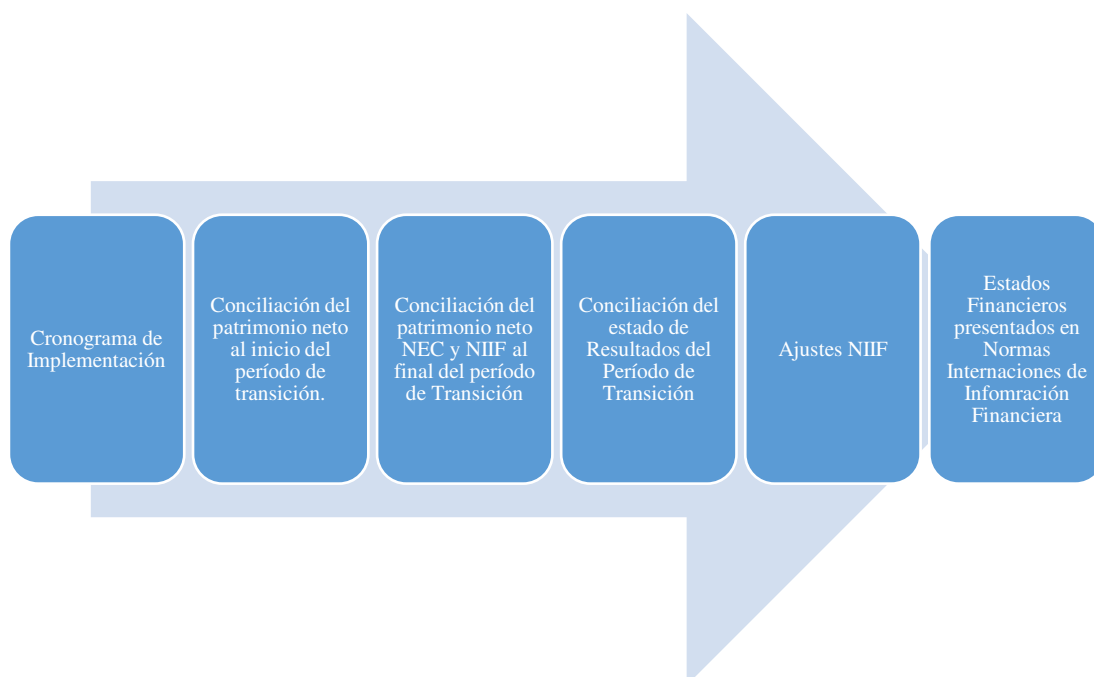


Figura 1: Proceso de Adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera

Por otro lado, la Superintendencia de Compañías exigía a las empresas a mantener un proceso de capacitación, es decir, contratar una entidad independiente que maneje todo el proceso de cambio; esta decisión debía estar respaldada por la junta general de accionistas, quienes facultaban esta actividad.

En conclusión se puede decir que el proceso de cambio que vivieron las empresas ecuatorianas fue satisfactorio, ya que éste proporcionó a las compañías las herramientas necesarias para presentar su información financiera en un lenguaje estandarizado a nivel mundial.

El proceso de implementación de NIIFs en las empresas significó un cambio estructural a pesar de que las NEC partían de conceptos similares, sin embargo es importante resaltar qué áreas de las compañías se vieron afectadas y qué normas modificaron dichas áreas.

Tabla 3: Principales Normas que afectaron a las compañías ecuatorianas

FUNCIONES / NOMRAS		Recursos Humanos	Crédito y Cobranzas	Marketing y Ventas	Producción	Alta Administración	Legal y Tributario	Sistemas de Información	Contabilidad y Finanzas
NIC 8	Cambios en Políticas Contables Estimaciones y Errores							✓	✓
NIC 16	Propiedades, Plantas y Equipo				✓			✓	✓
NIC 12	Impuesto sobre las Ganancias					✓	✓	✓	✓
NIC 2	Inventarios			✓	✓		✓	✓	✓
NIC 36	Deterioro del Valor de Activos			✓	✓		✓	✓	✓
NIC 17	Arrendamiento		✓			✓	✓	✓	✓
NIC 38	Activos Intangibles			✓	✓	✓	✓	✓	✓
NIC 37	Provisiones y Activos y Pasivos Contingentes	✓		✓		✓	✓	✓	✓
NIC 18	Ingresos Ordinarios		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
NIIF 1	Adopción por Primera vez de las NIIF	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Fuente: (Hansen-Holm & Co., 2009)

Por otra parte, la aplicación de las normas son específicas a cada compañía y sector en el que se encuentren, además de las cuentas contables que las mismas manejen, pero, de manera general las líneas que se verán afectadas por la implementación de NIIFS son las siguientes:

- Activo
 - Efectivos y Equivalentes de Efectivo (NIC7)
 - Activos Financieros (NIC 32)
 - Inventarios (NIC 2)
 - Activos no corrientes disponibles para la venta (NIIF 5)
 - Propiedades, planta y equipo (NIC 16)
 - Activos Biológicos (NIC 41)
 - Activos Intangibles (NIC 38)
 - Deterioro de Activos Intangibles (NIC 36)
 - Inversión en Asociadas (NIC 28)
 - Inversión en Negocios Conjuntos (NIC 31)

- Pasivo
 - Pasivos por contratos de arrendamiento financiero (NIC 17)
 - Provisiones (NIC 37)
 - Beneficios a Empleados (NIC 19)

- Ingresos
 - Venta y prestación de servicios (NIC 18)

El proceso de adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera involucró a todos en el cambio, es decir, organismos de control, personas naturales, estudiantes de carreras afines a la contabilidad, empresas, gobierno, etc. Por esta razón es importante reconocer qué entidades apoyaron de forma directa el proceso de capacitación e implementación de la nueva normativa financiera.

- Superintendencia de Compañías

Además de ser el principal organismo que impulsó el cambio de normativa contable en el Ecuador, actualmente la SIC “es el organismo técnico, con autonomía administrativa y económica, que vigila y controla la organización, actividades, funcionamiento, disolución y liquidación de las compañías y otras entidades en las circunstancias y condiciones establecidas por la Ley.” (Superintendencia de compañías, s.f.)

La Superintendencia de Compañías tienen como misión: “Ser una institución que controla, vigila y promueve el mercado de valores y el sector societario, mediante sistemas de regulación y servicios, contribuyendo al desarrollo confiable y transparente de la actividad empresarial del país.”

- Servicio de Rentas Internas (SRI)

En la actualidad el SRI:

Es una entidad técnica y autónoma que tiene la responsabilidad de recaudar los tributos internos establecidos por Ley mediante la aplicación de la normativa vigente. Su finalidad es la de consolidar la cultura tributaria en el país a efectos de incrementar sostenidamente el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias por parte de los contribuyentes. (Servicio de Rentas Internas - SRI, s.f.)

No obstante, el SRI tuvo repercusiones directas debido a la adopción de NIIFS por parte de las empresas. Una de ellas fue el registro de impuestos, por esta razón el Servicio de Rentas Internas creó nuevos lineamientos, leyes tributarias, etc., que se ajustaron a la aplicación de la nueva normativa. Por ejemplo, definir gastos deducibles y no deducibles en la Depreciación de los Activos Fijos, los Impuestos Diferidos, etc.

- Bolsa de Valores

Al ser las bolsas de valores los organismos facultados para la regulación de las operaciones bursátiles, también se vieron influenciadas en el cambio de normativa, dentro de las principales bolsas de valores se encuentran:

- Bolsa de Valores Quito
- Bolsa de Valores Guayaquil

Bolsa de Valores Quito tiene como misión:

Ser una institución que contribuye al desarrollo del mercado de capitales y a la promoción de la cultura bursátil con la concurrencia de las casas de valores. Proveemos al mercado servicios y mecanismos transaccionales de negociación de valores, con estándares internacionales de calidad, transparencia informativa, seguridad y precios competitivos. Nos respaldamos en Prácticas de Buen Gobierno Corporativo, en un equipo humano competente y comprometido, apoyados en la mejor tecnología generando los recursos necesarios para su crecimiento. (Bolsa de Valores de Quito, s.f.)

Bolsa de Valores Guayaquil tiene como misión:

Desarrollar el Mercado de Capitales del Ecuador sustentado en principios de Transparencia, seguridad y sana competencia, generando servicios transaccionales y de información de constante incorporación tecnológica. La Misión incluye impulsar el desarrollo de la cultura financiera en la Sociedad y la inserción del Ecuador en los Mercados Financieros Internacionales. (Bolsa de Valores de Guayaquil, s.f.)

- Federación Nacional de Contadores del Ecuador

Durante el proceso de transición la Federación de Contadores del Ecuador estuvo como agrupación de apoyo para todos sus socios, brindando capacitaciones. En la actualidad se mantiene como un apoyo a todos los profesionales de la contabilidad, brindando cursos, charlas y asesorías técnicas en cuanto a la normativa internacional. Como puntos importantes podemos señalar los siguientes:

La Federación Nacional de Contadores del Ecuador (FNCE), fue fundada en el año 1945 y obtuvo el reconocimiento y protección del Estado ecuatoriano,

mediante la expedición de la Ley de Contadores dictada por la Asamblea Nacional Constituyente el 13 de Noviembre de 1946. Rige por la Ley de Contadores expedida por Decreto-Ley No. 1549 publicado en el R.O. No. 157 de noviembre 10 de 1966 y por el Reglamento de la misma, publicado en el R.O. No. 322 de Febrero 23 de 1968.

Además tiene como misión: Crear una comunidad de contadores solventes técnica y moralmente. Agrupar a todos aquellos profesionales interesados en el desarrollo personal, profesional y organizacional, para compartir, interactuar y perseguir un mismo objetivo: mejorar la calidad de vida, generando cambios en nuestro entorno, empezando por cambiar nosotros mismos. (Federación Nacional de Contadores del Ecuador, s.f.)

- Profesionales de la Contabilidad

El cambio estructural que vivieron las empresas ecuatorianas involucró de forma directa a todas las personas, especialmente a los profesionales y futuros profesionales de la contabilidad, debido a que fueron ellos los principales actores del cambio, en la actualidad en conocimiento de la nueva normativa es sumamente necesario para el buen manejo empresarial.

El proceso de cambio fue un factor que marcó al Ecuador, pero sin duda ayudó al país a entrar en un proceso de globalización y a obtener resultados reales de las compañías y principalmente a una interpretación estandarizada, en donde los usuarios de la información financiera puedan tomar las mejores decisiones.

La conclusión final que podemos obtener de este análisis es que el proceso de cambio que vivieron las empresas ecuatorianas fue satisfactorio, ya que este proporcionó a las compañías las herramientas necesarias para presentar su información financiera en un lenguaje estandarizado a nivel mundial, el proceso de implementación de Normas Internacionales de Información Financiera fue un cambio estructural en las empresas, que aquejó a todos los niveles de la compañías, ya que para poder expresar los Estados Financieros en NIIF es requisito que todas sus líneas de Balances Financieros se encuentren llevados bajo esta normativa y que el proceso de cambio fue un factor que marcó al Ecuador, pero sin duda ayudó al país a globalizarse, a obtener resultados reales de las compañías y principalmente a una interpretación estandarizada, en donde los usuarios de la información financiera puedan tomar las mejores decisiones.

1.3 IMPACTOS POR LA APLICACIÓN DE NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA EN EL ECUADOR

Al ser un cambio estructural, los efectos que ésto desencadenó fue que existieron repercusiones positivas y negativas que afectaron a las empresas en todos los niveles de información, sin embargo, con ayuda de los organismos de control, empresas capacitadoras supieron afrontar las adversidades y cumplir con la adopción de la normativa internacional.

Según la revista Vistazo en uno de sus artículos expresó cuáles fueron los principales efectos y ajustes que las empresas ecuatorianas realizaron en respuesta a la implementación de NIIFS.

En el 57% de los casos existieron ajustes por el reconocimiento del valor razonable de sus propiedades, plantas y equipo. Esto se debió a que gran parte de los bienes que las compañías poseían, fueron adquiridos antes del proceso de cambio de moneda en el Ecuador cuando el dólar (\$USD) entró en vigencia. Por esta razón, estos activos han sufrido un incremento de su valor razonable.

En el 50% de los casos existió un ajuste por obligaciones por beneficios definidos (jubilación patronal y bonificaciones por desahucio).

Las NIIF establecen como método para calcular las provisiones para estos beneficios, el de la “unidad de crédito proyectada”, el cual contempla cada año de servicio como generador de una unidad adicional de derecho a los beneficios de cada empleado. Adicionalmente, las compañías adoptaron una política de reconocimiento de las ganancias o pérdidas actuariales, escogiendo entre los tres métodos permitidos por las NIIF.

La norma que trata este tipo de beneficios de empleados no existía según principios ecuatorianos anteriores. Cabe recalcar que las compañías deben analizar las hipótesis utilizadas para sus cálculos puesto que, si bien existe una metodología definida y tablas de mortalidad o de expectativa de vida aplicables para el Ecuador como un universo, cada compañía tiene una historia diferente. Por ejemplo, en el nivel de rotación (entradas y salidas de empleados), o tasas de mortalidad dependiendo de las edades de los empleados y su sexo; por lo tanto, utilizar información general puede distorsionar la realidad de una compañía específica. (Revista Vistazo, s.f.)

En el 93% de los casos se obtuvo ajustes en el reconocimiento de activos o pasivos por impuestos diferidos. Esto se debe a que la norma no se había aplicado en el país como norma derogada causando incertidumbre.

Otros impactos que la implementación de Normas Internacionales de Información Financiera produjo, fue la reestructuración organizacional, ya que las NIIFS proponen

un ambiente de control interno sólido con el objeto de asegurar de que la información financiera cumpla con las Normas.

Adicionalmente hubo cambios de sistemas contables, los cuales cubran las necesidades que las NIIFS estipulan, por lo cual las empresas tuvieron que realizar grandes inversiones en Software para que la información financiera se presente de acuerdo a lo requerido.

Otro aspecto que sufrió modificación fue la elaboración de las notas explicativas a los estados financieros ya que sufrió un proceso de implementación para estandarizar la información y ésta sea clara para todos los usuarios. Debido a que los requerimientos de información de acuerdo a NIIF son bastante extensos y detallados, el número de páginas de las notas a los estados financieros llegó a triplicarse en relación a los requerimientos bajo normas anteriores. Igualmente, las NIIF incluyen un estado financiero adicional denominado Estado de Resultado Integral, en el cual se incluyen las transacciones que no se originan por la aplicación de ciertas técnicas contables.

Si bien es cierto los procesos de cambio implicaron a las empresas ajustes importantes en sus Estados Financieros, pero sin lugar a duda los beneficios, la transparencia de la información, la toma de decisiones acertadas y una compatibilidad con el resto de empresas del mundo han sido factores que determinan que la adopción de NIIF son un gran paso para las empresas ecuatorianas.

De acuerdo a un estudio realizado por la Firma consultora Deloitte y publicado en uno de sus boletines estipula que las áreas afectadas por la implantación de las Normas Internacionales de Información Financiera fueron las siguientes:

De manera general con la implementación de NIIF existieron impactos en las políticas contables, consolidación financiera, sistemas contables, talento humano capacitado, cumplimiento fiscal, operaciones fiscales.

El área operacional se vio afectada en las medidas de desempeño, presupuestos y políticas de compensación. Además existieron áreas como las de impuesto y tesorería que también tuvieron cambios importantes. (Deloitte, s.f.)

Durante la implementación de las NIIFS existieron aspectos positivos, dentro de los cuales están:

Beneficios para los inversionistas, ya que pueden obtener una información financiera de alta calidad, pueden comparar la información con industrias o empresas de otros países.

Alcanzar mayores eficiencias en el mercado.

Obtener una normativa estandarizada y global puede ayudar al acceso de inversionistas y la expansión de las empresas en mercados extranjeros.

Con la implementación de Normas Internacionales de Información Financiera las empresas han logrado mitigar los riesgos, ya que exigen que se implementen controles en todas las áreas del sistema financiero, esto sin lugar a duda ayuda a los usuarios de los Estados Financieros a tomar decisiones con información transparente y real.

En conclusión encontramos que la implementación de NIIF fue un cambio complicado que vivieron las empresas ecuatorianas, pero sin lugar a duda ha traído beneficios que con el tiempo generaron ingresos, y un manejo más ordenado de la situación financiera de las compañías.

2 EMISIÓN Y MODIFICACIONES POSTERIORES DE LA NIC 19

2.1 NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19 BENEFICIOS A EMPLEADOS

Para todas las empresas ecuatorianas el cambio de normativa tuvo impacto en sus estados financieros, debido a que algunas normas fueron implementadas por primera vez o éstas mantienen un nivel de complejidad alto que generan más de una afectación en los Estados Financieros.

Una de estas normas es la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a Empleados la cual fue emitida por el IASB sustituyendo a la NIC 19 Contabilización de los Beneficios por Retiro en los Estados Financieros de los Empleados (emitida en Enero de 1983).

Esta Norma sufrió varias modificaciones en el año 2000 para cambiar la definición de activos afectos al plan y para introducir algunas exigencias relativas al reconocimiento, valoración e información a revelar respecto a los reembolsos. Estas modificaciones entraron en vigor para ejercicios contables que comiencen a partir del 1 de enero de 2001.

En 2002 se hicieron otras modificaciones al objeto de prevenir el reconocimiento de ganancias para que sólo fueran consecuencia de pérdidas actuariales o del coste de los

servicios pasados. También para que el reconocimiento de ganancias sólo fuera consecuencia de ganancias actuariales. Estas modificaciones tienen vigencia para ejercicios que terminen a partir de 31 de mayo de 2002. Se aconseja su aplicación anticipada. Otras modificaciones entraron en rigor a partir de 2012 las mismas que serán revisadas en el punto 2.2.

Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a empleados, la cual tiene como objetivos:

- Reconocer un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados en el futuro; y
- Reconocer un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados.

Como tal la norma se basa en la contabilización de los beneficios a empleados, es por eso que para mayor entendimiento la normativa establece cuatro categorías para clasificarlos: beneficios a corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios a los empleados a largo plazo y beneficios por terminación (indemnizaciones por cese del contrato)

Beneficios a corto plazo a los empleados en activo:

- Sueldos, salarios y contribuciones a la Seguridad Social
- Permisos remunerados y permisos remunerados por enfermedad

- Participación en las ganancias e incentivos
- Beneficios no monetarias

Beneficios post empleado tales como:

- Prestaciones por pensiones y otras prestaciones por retiro
- Seguros de vida y atención médica para los jubilados

Otras prestaciones a largo plazo para los empleados, entre los que se encuentran:

- Permisos remunerados después de largos periodos de servicio (permisos sabáticos)
- Retribuciones especiales después de largo tiempo de servicio
- Retribuciones por incapacidad

Si se pagan a un plazo de doce meses o más después del cierre del ejercicio:

- Participación en beneficios
- Incentivos y otro tipo de compensación salarial diferida

Los beneficios a corto plazo

Son aquellos que se espera *“liquidar totalmente antes de los doce meses posteriores al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados” nic 1.*

Si bien es cierto esta NIC establece parámetros y lineamientos en cuenta a la contabilización de los beneficios a corto plazo, más no, emite cuáles beneficios se debe tener, cuál es el monto o qué plazos tiene la entidad para cancelar dichos beneficios.

Es por eso que esta NIC 19 tiene una relación directa con las leyes y reglamentos locales, en el caso ecuatoriano la NIC 19 está complementada con las siguientes leyes:

- Código Laboral
- Ley de Seguridad Social

El Código Laboral ecuatoriano tiene como ámbito regular las relaciones entre empleados y empleadores en cada una de las diversas modalidades y condiciones de trabajo existentes. Por otro lado, el código establece cuales son los beneficios que el empleado posee y que según la NIC 19 son a corto plazo.

- Sueldo y salario. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se lo llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses. Los plazos para la cancelación en el caso de salario, no podrá ser mayor a una semana y en el caso del sueldo no será mayor a un mes. (Arts. 81, 81 CL)
- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa. Consiste en la mayoría de casos la repartición del 15% de las utilidades liquidas. El plazo para la cancelación de este beneficio según la ley es dentro de plazo de 15 días, contados a partir del 31 de marzo de cada año. (Art. 96 -105)

Para el año 2015 la reforma del código laboral referente a utilidades estipula que: de la participación laboral en las utilidades de los trabajadores no podrán exceder de veinticuatro salarios básicos unificados. Si la participación laboral en las utilidades supera dicho valor el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social. Es importante tomar en cuenta que esta reforma no ha sido considerada para este trabajo ya que fue elaborado en el año 2014.

- Décimo Tercera Remuneración o bono navideño. Es un derecho que equivale a la doceava parte de las remuneraciones que hubiere percibido durante el año, la cancelación de este derecho se lo realiza hasta el 24 de diciembre de cada año. (art 111).

Como parte de la reforma laboral, el pago de la décima tercera y cuarta remuneraciones será mensual, a menos que por pedido del trabajador el pago sea acumulado. De igual manera esta reforma no ha sido considerada en el presente trabajo.

- Décima Cuarta Remuneración. Es un derecho a una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general. (art. 113).

Como parte de la reforma laboral, el pago de las décimo tercera y cuarta remuneraciones será mensual, a menos que por pedido del trabajador el pago sea

acumulado. De igual manera esta reforma no ha sido considerada en el presente trabajo.

- Otras.

Reforma Código Laboral

De manera general en el Ecuador existen varios cambios estructurales, los cuales han modificado normativas y leyes locales que tienen una repercusión directa en las compañías y por lo tanto en las personas. Por ejemplo se han realizado reformas en el código penal, en leyes de comercio exterior, código laboral, etc., los cuales no han sido tomados en cuenta para la realización de este trabajo, ya que se suscitaron durante el año 2015

Otro de los reglamentos en los cuales se basa la contabilización de los beneficios a corto plazo que la NIC 19 son aquellos emitidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, dentro del cual establece:

- Aporte patronal:

La normativa establece para este tipo de beneficios a corto plazo los siguientes aspectos:

- Los contabilización de este tipo de beneficio:
 - Es generalmente inmediata
 - No requiere hipótesis actuarial
- Se debe reconocer cuando:
 - Un empleado haya prestado sus servicios a una entidad en un período contable
- Se debe registrar:
 - Un pasivo (gasto devengado) después de deducir cualquier aporte ya realizado
 - Un gasto

La contabilización de los beneficios a corto plazo a los empleados normalmente es inmediata ya que no es necesario plantear ninguna hipótesis actuarial para dar un valor a las obligaciones o los costes correspondientes. Además, las obligaciones por retribuciones a corto plazo a los empleados se valoran sin proceder a descontar los importes correspondientes.

Reconocimiento y valorización de beneficios a corto plazo

Cuando un empleado ha prestado sus servicios en la entidad durante un periodo, la entidad está en la obligación de reconocer el importe sin descontar de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por los servicios prestados por el empleado:

- Como un pasivo (gasto devengado), después de deducir cualquier importe ya pagado. Si el monto pagado es superior al monto sin descontar de las retribuciones, la empresa debe reconocer la diferencia como un activo (pago anticipado de un gasto) en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar.
- Como un gasto del ejercicio, a menos que otra Norma Internacional de Contabilidad exija la inclusión de las mencionadas retribuciones en el coste de un activo.

Permisos retribuidos a corto plazo

La entidad debe reconocer el costo esperado de los beneficios a corto plazo a los empleados en forma de permisos remunerados.

Una entidad puede pagar a los empleados otorgándoles el derecho a ellos de ausentarse del trabajo por varias razones, por ejemplo, vacaciones, enfermedad o incapacidad, maternidad o paternidad.

Los derechos que pueden dar lugar a los permisos son de dos categorías:

- **Permisos acumulativos:** son aquéllos permisos que pueden diferirse siempre que en el ejercicio corriente no se hayan disfrutado enteramente. Los permisos remunerados con derechos de carácter acumulativo pueden ser irrevocables, cuando los empleados tienen derecho a recibir una compensación en efectivo por los no disfrutados en caso de abandonar la empresa, o revocables cuando los

empleados no tienen derecho a recibir una compensación en efectivo en caso de abandonar la empresa. La obligación existe y se ha de reconocer incluso si los permisos remunerados son revocables, si bien la posibilidad de que los empleados puedan abandonar la empresa antes de utilizar este derecho, cuando el mismo tiene carácter revocable, podría afectar a la valoración de la obligación correspondiente.

- **Permisos no acumulativos:** son permisos no utilizados enteramente durante el ejercicio corriente y no dan derecho a los empleados a cobrar en caso de abandonar la empresa. La empresa no reconoce ni pasivos ni gastos por estas situaciones hasta el momento en que se produzca la ausencia, puesto que los servicios prestados por los empleados no aumentan el importe de las retribuciones a las que tienen derecho.

Información a revelar

Aunque esta Norma no exige la presentación de revelaciones específicas sobre las retribuciones a corto plazo a los empleados, otras Normas pueden exigir este tipo de informaciones a revelar. Por ejemplo, según la NIC 24 Información a revelar sobre partes vinculadas, la entidad ha de revelar determinada información sobre las retribuciones del personal clave de la dirección. En la NIC 1 Presentación de estados financieros, se obliga a revelar información sobre los gastos de personal.

Beneficios Post-Empleo

Se clasifican en planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos.

- *Aportaciones definidas: es donde una entidad paga aportaciones fijas a una entidad separada (un fondo) y no tiene la obligación legal o implícita de pagar aportaciones adicionales cuando el fondo no mantiene activos suficientes para atender todos los beneficios a los empleados que se relacionen con los servicios que los empleados han prestado en el período presente y en anteriores. NIC 19 IN5*

- **La norma requiere**

- *Obligación limitada al pago de los aportes en cantidades fijas realizadas al fondo (fideicomiso / póliza de seguros / fondo de inversión).*

- *Todos los demás planes definidos de post-empleo son planes de beneficios definidos. NIC 19 IN6.*

- **La norma requiere que una entidad:**

- *Se determine el valor presente de las obligaciones definidas y el valor razonable de cualquier activo (con una regularidad suficiente para que no hayan discrepancias con importes al final del ejercicio).*

- Se debe utilizar el método de la unidad de crédito proyectado.
 - Consideren suposiciones actuariales demográficas (rotación empleados, tasa mortalidad) y financieras (incrementos futuros de salarios).
 - Se determine una tasa de descuento con referencia a las tasas de mercado (generalmente asociado con títulos de deuda emitidos por entidades de prestigio o con los bonos emitidos por el Gobierno).
 - Deduzca del importe en libros de las obligaciones, el valor razonable de cualquier activo perteneciente al plan.
 - Se reconozcan ganancias o pérdidas actuariales cuando exista reducción o liquidación de un plan de beneficios definidos (cambio entre el valor actual de las obligaciones y el valor razonable de los activos del plan).
- Contabilización de los beneficios definidos:
- Su contabilización es **compleja**, puesto que se requieren suposiciones actuariales para medir obligaciones contraídas.
 - Las obligaciones se miden según sus valores descontados, puesto que existe la posibilidad de que sean satisfechas muchos años después de que los empleados haya prestado sus servicios.

○ Supone los siguientes pasos:

- ✓ Utilizar técnicas actuariales para hacer una estimación fiable del importe de los beneficios que los empleados han acumulado.
- ✓ Descontar los beneficios utilizando el método de la unidad de crédito proyectado para determinar el valor presente.

Planes de aportes definidos

- Entidad no tiene obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales.
- El riesgo actuarial y de inversión son asumidos por el empleado.

Planes de beneficios definidos

- Reconocimiento de la obligación legal e implícita.
- Uso mandatorio del método de la unidad de crédito proyectado para medir obligaciones y costos.
- El riesgo actuarial y de inversión son asumidos por la entidad.

Por otro lado retomando la congruencia de la aplicación de la NIC 19 con los reglamentos locales se puede decir que un ejemplo claro de Planes de Beneficios Definidos, es la jubilación patronal.

Según el artículo 216 del código laboral estipula que: los trabajadores que por 25 o más años hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.

Prestaciones post-empleo: planes de aportaciones definidas

Los beneficios por terminación son retribuciones que se pagan como resultado, ya sea por la decisión de la empresa de resolver el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro o de la decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales compensaciones.

Lo que produce la obligación de pago es la conclusión del contrato, más que los años de servicio del empleado. Por esta razón, la empresa debe reconocer las retribuciones derivadas de la rescisión del contrato cuando ha adquirido el compromiso de:

- Terminar el contrato con un empleado o un grupo de ellos antes de las fechas normales de salida.
- Pago de indemnizaciones por cese como resultado de una oferta hecha a los empleados para conseguir la salida voluntaria del empleado.

Método de valoración actuarial

La empresa debe utilizar el método de la unidad de crédito proyectada para determinar tanto el valor actual de sus obligaciones por prestaciones definidas, como el coste por los servicios prestados en el ejercicio actual y, en su caso, el coste de los servicios pasados.

La NIC 19 es el estándar de contabilización para todos los beneficios y distintos tipos de retribuciones que tienen las empresas para sus empleados. La Norma se exige para todas las empresas que deben reportar bajo Niifs. En el caso de las empresas que deben realizar sus reportes bajo Normas USGAAP, el estándar que rige es la valoración y contabilización es el FAS 87. Ambas normativas definen métodos específicos de valoración de los distintos tipos de beneficios a los empleados coincidiendo en la forma de valorar y contabilizar los beneficios de largo plazo. Dentro de las definiciones y alcances de la norma, son de particular relevancia los beneficios post empleo y los beneficios de largo plazo debido a que su valoración debe ser realizada bajo estándares de valorización actuarial mediante el método de la unidad de crédito proyectado.

Este método de valoración actuarial mediante método de la unidad de crédito proyectado se basa de acuerdo a un análisis de las situaciones actuales de las empresas. Para realizar este análisis primero se deben tomar en cuenta las variables que afectan al cálculo.

Las variables más relevantes que se utilizan en los estudios actuariales de Jubilación Patronal y Bonificación por desahucio son: tasa de inflación, tasa de incremento

salarial, tasa de incremento de pensiones, tasa de interés actuarial, tasa de descuento financiero y tasa mínima de rendimiento de las inversiones.

- Evolución de las tasas de inflación 2006-2014

Tabla 4: Evolución de las tasas de inflación 2006-2014

Año	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
SBMU en US\$	160	170	200	218	240	264	292	318	340

La presente figura muestra la evolución de la inflación desde el año 2006 hasta la actualidad en 2014.

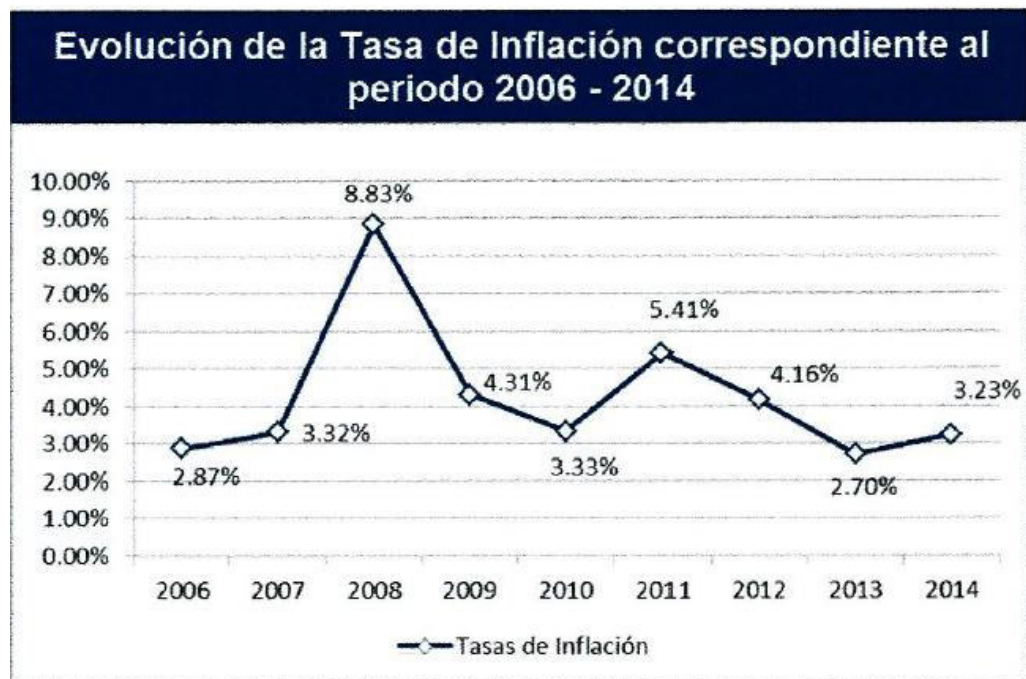


Figura 2: Evolución de las tasas de inflación 2006-2014

Fuente: Banco Central del Ecuador

- Evolución del salario mínimo unificado (SBMU) desde 2006 hasta 2014.

Tabla 5: Evolución del salario mínimo unificado (SBMU) desde 2006 hasta 2014

Año	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
SBMU	160\$	170\$	200\$	218\$	240\$	264\$	292\$	318\$	340\$

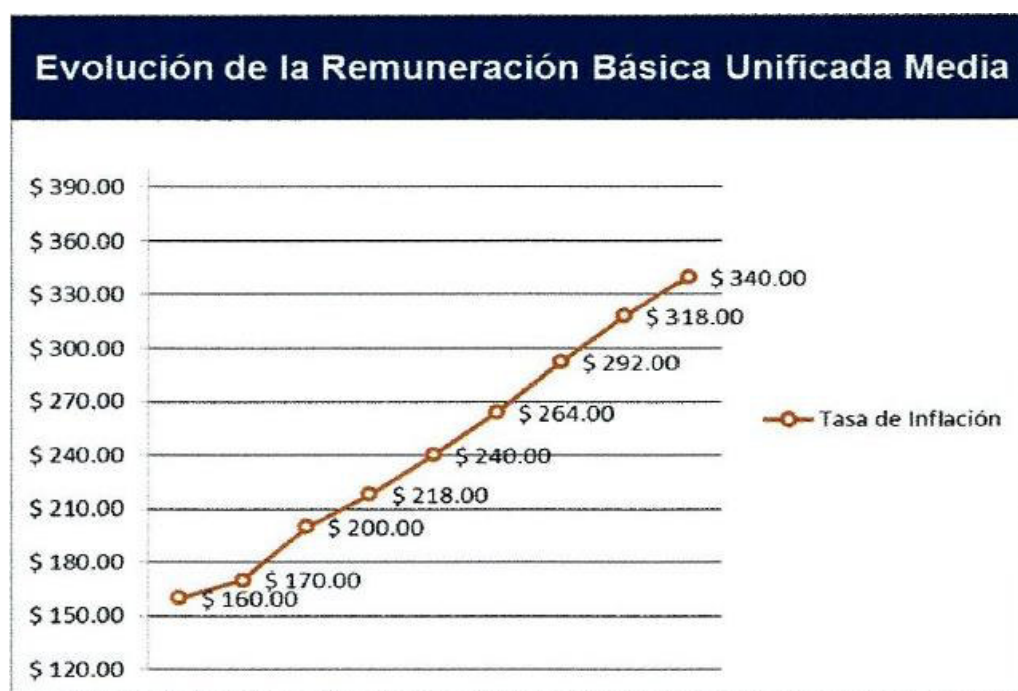


Figura 3: Evolución del salario mínimo unificado (SBMU) desde 2006 hasta 2014

Fuente: Banco Central del Ecuador

La tasa de incremento del salario básico mensual unificado ha sido 6.9% en el último año y la tasa de incremento del SBMU en los últimos 9 años alcanzó el 8.9%.

Adicionalmente, se toma en cuenta para el este cálculo tendencias demográficas.

Según el último censo realizado en noviembre de 2010, la población del Ecuador

es de aproximadamente 14.4 millones de habitantes, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 6: Tendencias demográficas

Sexo	Habitantes (miles)	Porcentaje
Hombres	7,100	49.6%
Mujeres	7,300	50.4%

Rango de edad	Habitantes (miles)	Porcentaje
0-14	4,500	31.3%
15-29	3,900	27.0%
30-44	2,800	19.5%
45-59	1,800	13.0%
60-74	900	6.7%
75-89	300	2.4%
90 y más años	30	0.2%

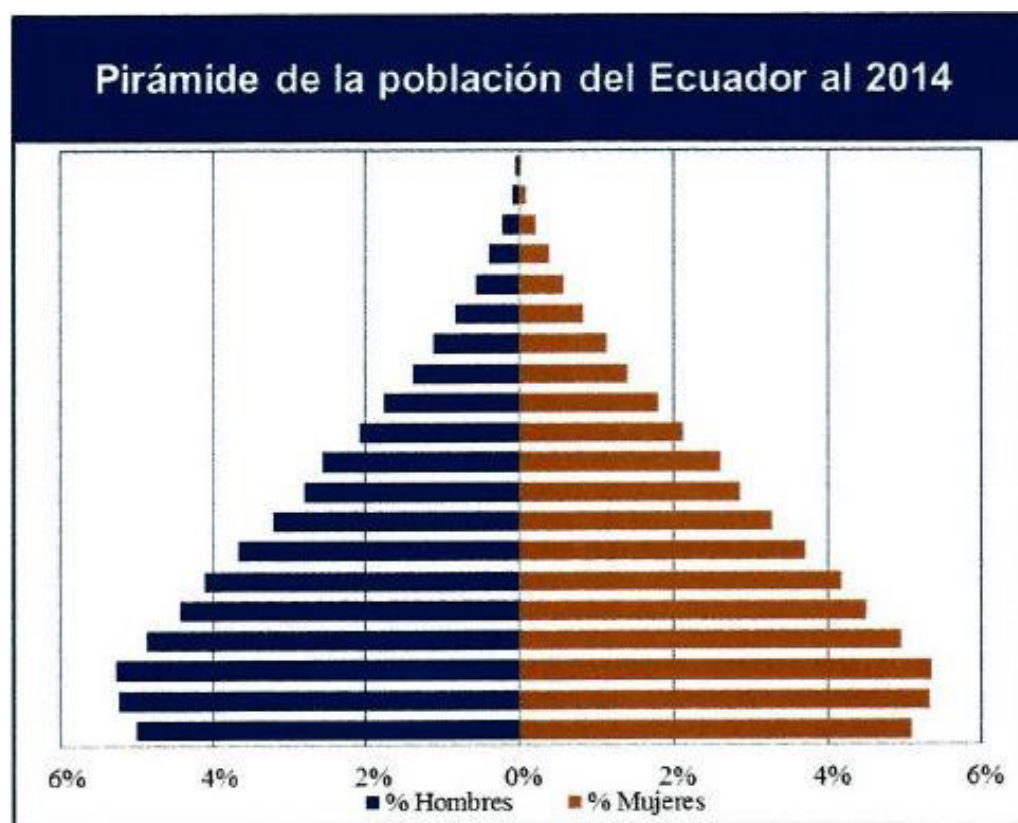


Figura 4: Tendencias demográficas

Fuente: Actuarial Consultores Cía Ltda.

Características del método actuarial

Los costos por beneficios a los empleados deben ser reconocidos cuando se devengan, independientemente del momento del pago.

De acuerdo al párrafo 67 de la norma IAS19 se establece: en el método de la unidad de crédito proyectada en porción a los servicios prestados, o método de los beneficios acumulados en porción a los servicios prestados, o método de los beneficios por año de servicio, se contempla cada periodo de servicio como generador de una unidad adicional de derecho a los beneficios y se mide cada unidad de forma separada para conformar la obligación final.

Datos generales de los planes

- **Tipo de plan:** plan de beneficio no fondeado (Jubilación Patronal, Indemnización por Despido Intempestivo, Bonificación por Desahucio)
- **Cobertura y participación:** todos los empleados permanentes que laboran en la empresa a la fecha de valoración.
- **Definiciones:**
 - **Años de servicio:** años de servicio completos, contado desde la fecha de contratación.

- **Remuneración elegible:** se considera a la remuneración percibida por el empleado y reportada por las empresas.
- **Jubilación normal:** 25 años de servicio continuo o interrumpido, sin condición de edad, de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo.
- **Jubilación patronal proporcional:** según el artículo 188 del Código del trabajo, en el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años y menos de veinte y cinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas del Código.
- **Pensión de jubilación:** pensión anual equivalente a doce pensiones mensuales más las dos pensiones complementarias. La décimo cuarta pensión, que se paga una vez por año en agosto en la región Sierra y Oriente y en marzo en la región Costa y Galápagos, subió de \$318 en el año 2013 a \$340 en el año 2014.
- **Forma normal de pago:** pensión mensual con un mínimo de \$20, siempre que sea jubilado simultáneamente de la seguridad social. Caso contrario, este mínimo es de \$30.
- **Beneficio por muerte:** en caso de fallecimiento del jubilado se paga a los derechohabientes la pensión patronal durante un año adicional.
- **Contribuciones:** la obligación es exclusivamente patronal. La empresa provisiona reservas contables sin realizar aportes a ningún fondo.

Fórmula utilizada en Jubilación Patronal

- Trabajadores activos sin derechos adquiridos

$$OBD = \frac{TS}{25} \left(\frac{1 + i_s}{1 + i_d} \right)^{TW-x} \frac{l_{TW}^a}{l_x^a} P_{TW} a_{TW}^v$$

- Jubilados y trabajadores con derechos adquiridos:

$$OBD = P_{TW} a_{TW}^v$$

x: edad actual en años

TW: edad al cumplir los requisitos de jubilación patronal

TS: tiempo de servicio en años

P_{TW}: monto anual de la pensión estimada que se pagaría a la edad TW.

l_x^aa_{tw}^v: valor actual de la anualidad vitalicia, incluido el año de pago a los beneficiarios a la edad TW.

i_s: tasa de incremento salarial

i_d: tasa de descuento

OBD: obligación por beneficios definidos en base a la antigüedad vigente a la fecha de cálculo.

Fórmula utilizada en Bonificación por desahucio:

$$BD_T = 25\% * S_T * TS_T$$

$$OBD_{BD} = \frac{TS}{25} * \left[\frac{1+i_s}{1+i_d} \right]^{TW-x} * \frac{1^a_{TW}}{1^a_x} * BD_T$$

BD_T: Bonificación de desahucio a la edad TW

S_T: Sueldo total.

TS: Tiempo de servicio en años.

TW: edad al cumplir los requisitos de jubilación patronal.

1^a_{tw}: probabilidad de que una persona de edad x llegue activa a la edad TW.

i_s: tasa de incremento salarial.

i_d: tasa de descuento.

OBD_{BD}: Obligación por beneficios definidos en base a la antigüedad vigente a la fecha de cálculo.

Valoración actuarial

Todos los costos y pasivos del plan han sido obtenidos bajo los principios y procedimientos actuariales generalmente aceptados internacionalmente. Los cálculos son consistentes con nuestro entendimiento de las normas.

Principios contables

El gasto del año está compuesto por las siguientes partidas:

- a) El costo de los beneficios adicionales que los empleados han acumulado durante el año basado en la proyección de los sueldos al retiro (Costo Laboral).
- b) Más los intereses de la obligación por beneficios definidos (Costo Financiero)
- c) Servicio pasado total por modificaciones del plan, reducciones o liquidaciones anticipadas de las obligaciones.

Hipótesis Actuariales

- **Bases Biométricas**

Los trabajadores del plan de jubilación están expuestos a contingencias tales como muerte, invalidez y rotación, estas contingencias son consideradas como factores de decremento que deben ser estimadas, por medio de experiencias y probabilidades de ocurrencia de los hechos. Estas experiencias están representadas en tablas que a continuación se presenta:



Figura 5: Experiencia de mortalidad

Fuente: Registro oficial N° 650 del 28 de agosto de 2002

- **Bases Técnicas**

Las hipótesis generalmente elegidas para realizar los cálculos actuariales reflejan condiciones actuales del país y que se esperan en el futuro.

Tabla 7: Hipótesis actuariales

Fecha de valoración	31 de diciembre de 2014
Tasa de descuento	6.54%
Tasa de rendimiento de activos	N/A
Tasa de incremento salarial	3.00%
Tasa de incremento de pensiones	2.50%

- Hipótesis actuarial de crecimiento esperado de sueldos

Tabla 8: Tasa de incremento salarial

Nro.	Año	Inc.	Factor	Inflación 2014	
1	2014	4.50%	1.05	Enero-31-2014	2.92%
2	2015	4.00%	1.04	Febrero-28-2014	2.85%
3	2016	4.00%	1.04	Marzo-31-2014	3.11%
4	2017	4.00%	1.04	Abril-30-2014	3.23%
5	2018	4.00%	1.04	Mayo-31-2014	3.41%
6	2019	3.50%	1.04	Junio-30-2014	3.67%
7	2020	3.50%	1.04	Julio-31-2014	3.67%
8	2021	3.50%	1.04	Agosto-31-2014	3.67%
9	2022	3.00%	1.03	Promedio	3.32%
10	2023	3.00%	1.03		
11	2024	3.00%	1.03		
12	2025	2.50%	1.03		
13	2026	2.50%	1.03		
14	2027	2.50%	1.03		
15	2028	2.50%	1.03		
16	2029	2.50%	1.03		
17	2030	2.50%	1.03		
18	2031	2.50%	1.03		
19	2032	2.50%	1.03		
20	2033	2.50%	1.03		
21	2034	2.50%	1.03		
22	2035	2.50%	1.03		
23	2036	2.50%	1.03		
24	2037	2.50%	1.03		
25	2038	2.50%	1.03		
Increment. Sueldos en el LP:			3.00%	Increment. Prom. Geom.:	
				Período	Incremento. Sueldos
				2014	4.50%
				2015-2018	4.00%
				2019-2021	3.50%
				2022-2024	3.00%
				2025-2038	3.00%

- Hipótesis actuarial de tasa de descuento: la tasa de descuento refleja el valor temporal del dinero, pero no el riesgo actuarial y no refleja el riesgo de crédito específico que asumen los acreedores de la compañía, y tampoco refleja el riesgo de que el comportamiento de las variables en el futuro pueda diferir de las suposiciones actuariales así como lo establece la NIC 19.

Según la NIC 19 la tasa que se utiliza para descontar las obligaciones de beneficios post-empleo se determinará utilizando como referencia los

rendimientos del mercado, al final del periodo sobre el que se informa, correspondientes a las emisiones de bonos u obligaciones empresariales de alta calidad. En países donde no exista un mercado amplio se utilizará el rendimiento del mercado de los bonos emitidos por el gobierno. La moneda y el plazo de los bonos serán coherentes con la moneda y el plazo estimado de pago de las obligaciones por beneficios post-empleo.

Estas suposiciones actuariales son compatibles entre ellas y reflejan condiciones económicas existentes entre la inflación, las tasas de aumento de sueldos y las tasas de descuento.

Tanto la jubilación patronal como el desahucio son planes no fondeados por lo que la tasa de rendimiento de los activos es nula.

Tabla 9: Tasa de descuento

BONOS DEL GOBIERNO ECUATORIANO				
Condiciones Financieras de los títulos de deuda pública interna del Gobierno Nacional				
Destino de la emisión	Plazo años	Fecha vencimiento	Forma de cálculo	%
Prog Inv Finan Presup y Manejo Fin Públicas	10	20-may-20	6.50% FIJA	6.50%
Prog Inv Finan Presup y Manejo Fin Públicas	12	20-may-22	7.00% FIJA	7.00%
Prog Inv. Inf. Econ. Pto. 2013-2014 1ra Act.	9	01-nov-22	6.21% FIJA	6.21%
Prog Inv. Inf. Econ. Pto. 2013-2014 1ra Act.	10	01-nov-23	6.50%FIJA	6.50%
Prog Inv. Inf. Econ. Pto. 2013-2014 1ra Act.	10	01-dic-23	6.50%FIJA	6.50%
Prog Inv. Inf. Econ. Pto. 2013-2014 1ra Act.	10	01-ene-24	6.50% FIJA	6.50%
Promedio %:				6.54%

Fuente: Banco Central del Ecuador

Evolución de la tasa de descuento



Figura 6: Evolución de la tasa de descuento

Fuente: Banco Central del Ecuador

Análisis de Sensibilidad

El objetivo de realizar el análisis de sensibilidad es evaluar cuáles son las variables ante las que el resultado es más sensible y cuáles requieren análisis más profundo.

Los supuestos actuariales con mayor afectación en el cálculo son la tasa de descuento y la tasa de incremento salarial.

Para realizar el análisis de sensibilidad se emplea el Método de la Unidad de Crédito Proyectada en base a lo que se establece en la NIC 19, para esto se

considera un rango de +/- 0,50% en los dos supuestos antes mencionados, aplicando los rangos aceptados internacionalmente.

Tabla 10: Sensibilidad de las hipótesis actuariales

CUADRO DE HIPÓTESIS PARA DETERMINAR EL ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD			
HIPÓTESIS	-0.5%	Base	+0.5%
Tasa de descuento	6.04%	6.54%	7.04%
Tasa de incremento salarial	2.50%	3.00%	3.50%

La aplicación del análisis de sensibilidad permite identificar cuáles son las variaciones que la empresa podría realizar si se cambian las estimaciones sin la necesidad de evaluar todo el cálculo.

Metodología Actuarial

De acuerdo a la NIC 19 se establece que una entidad debe utilizar el método de la unidad de crédito proyectada para identificar el valor presente de sus obligaciones por beneficios definidos y el costo del servicio presente relacionado y de aplicar, en el costo de servicios pasados.

Según este método los beneficios de pensiones deben ser atribuidos al período de servicio del empleado y basados en la fórmula del plan.

Las hipótesis que se utilizan reflejan el valor del dinero en el tiempo, el incremento salarial y las probabilidades de pago de la pensión.

El costo de la jubilación patronal se contabiliza en cada periodo fiscal en función del incremento en la antigüedad y en los sueldos de los trabajadores que laboran en la empresa a la fecha que se realiza el cálculo actuarial.

El pago de la jubilación patronal determina que es un Plan de Beneficios Definidos, por lo que en el cálculo actuarial se estiman los sueldos futuros a la edad de jubilación, aplicando la respectiva probabilidad de llegar activo. Para determinar la pensión de jubilación patronal que se pagará en forma vitalicia al jubilado. El monto total de este beneficio expresado en valor actual a la fecha de corte que se realice el cálculo consta en una cuenta de pasivo como una provisión que se debe contabilizar a la fecha.

2.2 MEJORA VIGENTE A LA NIC 19 AL 1 DE ENERO DEL 2013

A partir del 1 de enero de 2013 las modificaciones hechas a la NIC 19 empezaron a regir para todas las entidades. Estas modificaciones fueron realizadas por el IASB (International Accounting Standard Board) a la Norma NIC 19 (Beneficios a los Empleados). Las nuevas disposiciones tienen por objetivo principal, otorgar más información sobre el comportamiento de la provisión de jubilación y desahucio, los factores de riesgo a los que se encuentra expuesta y realizar ejercicios de sensibilización sobre éstos. Adicionalmente, la Norma ha incluido dentro de los beneficios a valorizar a través de metodologías actuariales, los beneficios otorgados a los empleados como premio por antigüedad y por incapacidad permanente los que antes no era necesario valorizar actuarialmente. Finalmente, se ha modificado el criterio de contabilización para la Ganancia/Pérdida Actuarial la que deberá ser

contabilizada con cargo a Patrimonio en la cuenta de Otros Resultados Integrales a diferencia del reconocimiento anterior que se realizaba con efectos únicamente en resultados del ejercicio y que afectaba negativamente a muchas empresas dado el grado de volatilidad que tiene este componente de la valoración actuarial.

El cambio que la Norma Internacional de Contabilidad 19 Retribuciones a Empleados, afecta significativamente el reconocimiento y la valoración del gasto por pensiones de prestaciones definidas y las indemnizaciones por cese.

Dentro de los efectos que dichos cambios pueden producir en el juego completo de estados financieros podemos encontrar variaciones en indicadores de rendimiento, así como, aumentar significativamente el desglose de información a presentar.

Los cambios más significativos presentados en reforma vigente 2013 de la NIC 19 son:

- ***El reconocimiento de las pérdidas y ganancias actuariales.***

La reforma propone que las pérdidas y ganancias actuariales se las denomine “Revalorizaciones”, las cuales serán reconocidas de forma inmediata en otro resultado global.

Se elimina por completo el método del corredor, que permite diferir el reconocimiento de las pérdidas y ganancias actuariales de las prestaciones post-empleo, así como el reconocimiento inmediato, en pérdidas y ganancias.

Lo que propone esta parte de la reforma es dar una mayor volatilidad en el balance y en otro resultado global.

Las revalorizaciones se las considerarán como otros resultados globales y por ningún concepto se llevarán a pérdidas y ganancias en ejercicios posteriores.

- ***La valoración del gasto por pensiones.***

La presentación del gasto por pensiones se lo realizará dentro de la cuenta de resultados. El gasto por pensiones será dividido entre:

(i) El coste de prestaciones devengado en el período corriente (coste del ejercicio corriente) y los cambios en las prestaciones (coste de los servicios pasados y reducciones y liquidaciones del plan);

(ii) Los gastos o ingresos financieros.

El desglose entre los gastos de explotación y costes financieros pueden presentarse tanto en la cuenta de resultados como en las notas a los estados financieros.

- ***Presentación del desglose de información.***

Se requiere información para:

Características de los planes	Los importes reconocidos en los Estados Financieros	Los riesgos derivados de prestación definida y planes multiempresariales
-------------------------------	---	--

- ***Indemnizaciones por cese***

Cualquier compromiso que requiera la presentación de servicios futuros por parte del empleado no se considerará una indemnización por cese. Esto reducirá el número de acuerdos que actualmente cumplen con la definición de indemnizaciones por cese.

Un pasivo por indemnizaciones por cese será reconocido cuando la entidad ya no pueda retirar la oferta de la indemnización por cese o reconozca cualquier coste de reestructuración relacionado. Esto podría retrasar el reconocimiento de indemnizaciones por cese voluntario.

El 16 de junio de 2011. El Consejo de Normas internacionales de Contabilidad (IASB, por sus siglas en inglés) emitió modificaciones a la IAS 19 Beneficios a los empleados. Estas modificaciones cambian la contabilización de estos rubros de los planes de beneficios definidos y los beneficios por terminación.

Las enmiendas sobre el reconocimiento y presentación tienen el propósito de asegurar a los usuarios de los estados financieros una presentación fiel de los compromisos que resultan de los planes de beneficio definidos.

Éstas mencionan como principales cambios los siguientes:

- Eliminación de la opción de diferir las pérdidas o ganancias actuariales mediante el “corredor”. Los cambios en las obligaciones de los planes de beneficio diferido y los cambios en los activos del plan o pérdidas o ganancias actuariales se reflejarán directamente en el capital contable, dentro de otra utilidad integra, reflejando un activo o pasivo neto total del valor del plan en el estado de situación financiera.

Las ganancias y pérdidas actuariales se reconocen inmediatamente en otros resultados integrales (ORI), cuenta de patrimonio, (la opción de reconocer las ganancias y pérdidas actuariales directamente en los resultados del ejercicio, como un gasto del año, ha sido completamente eliminada). Esto se realizó, con el afán de que los activos netos o pasivos reconocidos en el estado de posición financiera reflejen el valor total del déficit o superávit del plan (es decir, las pérdidas o ganancias actuariales que resultan del calculo que se realiza).

- Reconocimiento inmediato de las partidas pendientes por amortizar. Al momento de la primera aplicación de esta norma, el monto de las partidas pendientes por amortizar, es decir las pérdidas o ganancias actuariales y

modificaciones al plan, se reconocerán directamente en las utilidades retenidas de ejercicios anteriores. En los años subsecuentes al momento de la transición se reconocerá a resultados o a capital contable dependiendo de cada caso que aplique a las entidades.

- Cambios en la presentación del costo anual.

Los nuevos componentes que forman parte del plan de beneficios definidos, tanto activo como pasivo, quedarán detallados de la siguiente manera:

- El costo laboral: incluye el costo por un año más de servicio de los empleados que forman parte de las entidades, las modificaciones al plan (aumento o disminución de los pasivos laborales) por modificaciones en los beneficios que se pactaron y el costo que se deriva por recortes en el personal. Éstos se deben reconocer directamente en resultados.
- El costo financiero neto: se determina con interés generado en el año por la diferencia que existe entre la obligación por los beneficios definidos (OBD) y los activos del plan. Este costo del dinero debe ser reconocido directamente de los resultados.

Para cumplir con los objetivos de las modificaciones se requiere que la entidad proporcione revelaciones adicionales.

Por lo tanto se deben revelar las siguientes características:

- Explicaciones de las características de los riesgos asociados con los planes de beneficio definido.
- Detallar cómo podrían afectar a estos planes los flujos de efectivo futuro.
- Segregación de los rubros que se pagan por terminación del empleo y otros por cambio por servicio.
- Identificar las ganancias y pérdidas actuariales que surgen de los cambios en los supuestos demográficos, separados de las que surgen de los cambios en los supuestos financieros.
- Eliminar de las partidas pendientes por amortizar a fin de mejorar la comparación entre entidades por la eliminación de las opciones.
- Reflejar el costo laboral y el costo financiero en el Estado de Resultados.
- Reflejar las remediciones en el capital contable, por la eliminación del enfoque del corredor.
- Adhiere nuevas reglas de revelación.
- Los cambios requerirán aplicación retrospectiva para fines de comparabilidad.

- La ganancia actuarial proveerá un activo por beneficios definidos.
- Una pérdida originará un pasivo neto por beneficios definidos.
- Revelar la duración promedio de la obligación por beneficios definidos.

3 APLICACIÓN DE LA NIC 19 CON LA MEJORA VIGENTE AL 1 DE ENERO DEL 2013

3.1 EJERCICIO PRÁCTICO DE LA APLICACIÓN NIC 19 ANTES DE LA MEJORA VIGENTE AL 2013

**Tabla 11: Supuestos Actuariales tomados para el cálculo de los beneficios
sociales largo plazo**

HIPÓTESIS ACTUARIALES

Cálculo Actuarial	2012
Fecha de Valoración actuarial:	31 de diciembre de 2012
Período de utilización:	enero - diciembre 2012
Número de trabajadores:	360 Personas
Actuales jubilados	3 Jubilados
Grupo con TS \geq 25 años	25 Trabajadores
Grupo con $10 \leq$ TS < 25 años	157 Trabajadores
Grupo con TS < 10 años	178 Trabajadores
Salidas al ultimo estudio	60 Personas
Ingresos de personal	30 Personas
Tasa de descuento	7,00%
Tasa de incremento salarial	3.0% anual
Pensión mensual mínima:	US\$20

Tabla 12: Resumen cálculo actuarial Jubilación Patronal**JUBILACION PATRONAL - NORMAS NIIF (NIC 19)**

Valores en USD

Año 2012

A Balance de Situación	
1 Obligación por Beneficios Definidos (OBD) al inicio del añ	-
Alcance provisión años anteriores	-
2 Costo laboral por servicios actuales	11.119
3 Costo financiero	727
4 Contribuciones de los partícipes al Plan	-
5 Pérdida actuarial reconocida por cambios en supuestos fin	567
6 Pérdida (ganancia) actuarial reconocida por ajustes y expe	9.166
7 (Beneficios pagados)	(200)
8 Costo por servicios pasados	-
9 Transferencia de empleados desde/(hacia) otras empresas	-
10 Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	(3.456)
11 Obligación por Beneficios Definidos al final del año	17.923
B Estado de Resultados	
a Costo laboral por servicios actuales	11.119
b Costo financiero	727
f Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	(3.456)
12 Costo Neto del Período ene13/dic13	8.390
C Conciliación del Balance de Situación	
13 Pasivo (RESERVA), al inicio del año	-
14 Costo Neto del Período Ene/Dic	8.390
15 Pérdida (ganancia) actuarial reconocida en el ORI	9.733
16 Beneficios pagados	(200)
17 Pasivo (RESERVA), al final del año	17.923

Tabla 13: Resumen cálculo actuarial Indemnizaciones Laborales**DESAHUCIO - NORMAS NIIF (NIC 19)**

Valores en USD

Año 2012

A Balance de Situación	
1 Obligación por Beneficios Definidos (OBD) al inicio del añ	-
Alcance provisión años anteriores	-
2 Costo laboral por servicios actuales	7.227
3 Costo financiero	473
4 Contribuciones de los partícipes al Plan	-
5 Pérdida actuarial reconocida por cambios en supuestos fin	369
6 Pérdida (ganancia) actuarial reconocida por ajustes y expe	5.958
7 (Beneficios pagados)	(130)
8 Costo por servicios pasados	-
9 Transferencia de empleados desde/(hacia) otras empresas	-
10 Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	(2.246)
11 Obligación por Beneficios Definidos al final del año	11.650
B Estado de Resultados	
a Costo laboral por servicios actuales	7.227
b Costo financiero	473
f Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	(2.246)
12 Costo Neto del Período ene13/dic13	5.454
C Conciliación del Balance de Situación	
13 Pasivo (RESERVA), al inicio del año	-
14 Costo Neto del Período Ene/Dic	5.454
15 Pérdida (ganancia) actuarial reconocida en el ORI	6.326
16 Beneficios pagados	(130)
17 Pasivo (RESERVA), al final del año	11.650

Tabla 14: Movimiento Provisión Jubilación Patronal y Desahucio

Planilla de movimientos - Planes de pensiones y beneficios post-empleo								
Movimiento en valor presente de la obligación por beneficio definida								
		GASTO			ORI			
Plan	Saldo inicial 31/12/2011	Costo del servicio Actuales	Interés Neto (costo financiero)	Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	Nuevas mediciones - Ganancias y pérdidas actuariales que surge de cambios en las presunciones demográficas	Nuevas mediciones - Ganancias y pérdidas actuariales que surgen de cambios en las presunciones financieras	Beneficios pagados	Saldo final 31/12/2012
Jubilación Patronal	-	11.119	727	(3.456)	567	9.166	(200)	17.923
Desahucio	-	7.227	473	(2.246)	369	5.958	(130)	11.650
Total		18.346	1.200	(5.702)	936	15.124	(330)	29.573

Tabla 15: Registros Contables**Asientos Contables**

Al 31-12-2012		Debe	Haber
Gasto / Provisión			
5111.01.01	Jubilación patronal	18.123	
5111.01.02	Desahucio	11.780	
2111.02.01	Provisión Jubilación Patronal		18.123
2111.02.02	Provisión Desahucio		11.780
Beneficios/Pagados			
2111.02.01	Provisión Jubilación Patronal	200	
2111.02.02	Provisión Desahucio	130	
1111.01	Efectivo y equivalentes de efectivo		330

3.2 EJERCICIO PRÁCTICO DE LA APLICACIÓN NIC 19 CON LA REFORMA VIGENTE AL 2013

Tabla 16: Supuestos Actuariales tomados para el cálculo de los beneficios sociales largo plazo

HIPÓTESIS ACTUARIALES

Cálculo Actuarial	2013
Fecha de Valoración actuarial:	31 de diciembre de 2013
Período de utilización:	enero - diciembre 2013
Número de trabajadores:	395 Personas
Actuales jubilados	3 Jubilados
Grupo con TS \geq 25 años	25 Trabajadores
Grupo con $10 \leq$ TS < 25 años	160 Trabajadores
Grupo con TS < 10 años	210 Trabajadores
Salidas al ultimo estudio	10 Personas
Ingresos de personal	45 Personas
Tasa de descuento	7,00%
Tasa de incremento salarial	3.0% anual
Pensión mensual mínima:	US\$20

Tabla 17: Resumen cálculo actuarial Jubilación Patronal**JUBILACION PATRONAL - NORMAS NIIF (NIC 19)**

Valores en USD

Año 2013

A Balance de Situación	
1 Obligación por Beneficios Definidos (OBD) al inicio del añ	17.923
Alcance provisión años anteriores	-
2 Costo laboral por servicios actuales	12.560
3 Costo financiero	1.230
4 Contribuciones de los partícipes al Plan	-
5 Pérdida actuarial reconocida por cambios en supuestos fin	1.234
6 Pérdida (ganancia) actuarial reconocida por ajustes y expe	2.342
7 (Beneficios pagados)	(200)
8 Costo por servicios pasados	-
9 Transferencia de empleados desde/(hacia) otras empresas	-
10 Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	(1.560)
11 Obligación por Beneficios Definidos al final del año	33.529
B Estado de Resultados	
a Costo laboral por servicios actuales	12.560
b Costo financiero	1.230
f Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	(1.560)
12 Costo Neto del Período ene13/dic13	12.230
C Conciliación del Balance de Situación	
13 Pasivo (RESERVA), al inicio del año	17.923
14 Costo Neto del Período Ene/Dic	12.230
15 Pérdida (ganancia) actuarial reconocida en el ORI	3.576
16 Beneficios pagados	(200)
17 Pasivo (RESERVA), al final del año	33.529

Tabla 18: Resumen cálculo actuarial Indemnizaciones Laborales**DESAHUCIO - NORMAS NIIF (NIC 19)**

Valores en USD

Año 2013

A Balance de Situación	
1 Obligación por Beneficios Definidos (OBD) al inicio del añ	11.650
Alcance provisión años anteriores	-
2 Costo laboral por servicios actuales	8.164
3 Costo financiero	800
4 Contribuciones de los partícipes al Plan	-
5 Pérdida actuarial reconocida por cambios en supuestos fin	802
6 Pérdida (ganancia) actuarial reconocida por ajustes y expe	1.522
7 (Beneficios pagados)	(130)
8 Costo por servicios pasados	-
9 Transferencia de empleados desde/(hacia) otras empresas	-
10 Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	(1.014)
11 Obligación por Beneficios Definidos al final del año	21.794
B Estado de Resultados	
a Costo laboral por servicios actuales	8.164
b Costo financiero	800
f Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	(1.014)
12 Costo Neto del Período ene13/dic13	7.950
C Conciliación del Balance de Situación	
13 Pasivo (RESERVA), al inicio del año	11.650
14 Costo Neto del Período Ene/Dic	7.950
15 Pérdida (ganancia) actuarial reconocida en el ORI	2.324
16 Beneficios pagados	(130)
17 Pasivo (RESERVA), al final del año	21.794

Tabla 19: Movimiento Provisión Jubilación Patronal y Desahucio

Planilla de movimientos - Planes de pensiones y beneficios post-empleo								
Movimiento en valor presente de la obligación por beneficio definida								
Plan	Saldo inicial 31/12/2011	GASTO			ORI		Beneficios pagados	Saldo final 31/12/2012
		Costo del servicio	Interés Neto (costo financiero)	Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	Nuevas mediciones - Ganancias y pérdidas actuariales que surge de cambios en las presunciones demográficas	Nuevas mediciones - Ganancias y pérdidas actuariales que surgen de cambios en las presunciones financieras		
Jubilación Patronal	17.923	12.560	1.230	(1.560)	1.234	2.342	(200)	33.529
Desahucio	11.650	8.164	800	(1.014)	802	1.522	(130)	21.794
Total	29.573	20.724	2.030	(2.574)	2.036	3.864	(330)	55.323

Tabla 20: Registros Contables**Asientos Contables**

Al 31-12-2013		Debe	Haber
Gasto / Provisión			
5111.01.01	Jubilación patronal	12.230	
5111.01.02	Desahucio	7.950	
2111.02.01	Provisión Jubilación Patronal		12.230
2111.02.02	Provisión Desahucio		7.950
ORI			
3111.03.01	Otros resultados integrales Pérdida	21.960	
3111.01.01	Resultados Acumulados (ORI 2012)		16.059
2111.02.01	Provisión Jubilación Patronal		3.576
2111.02.02	Provisión Desahucio		2.324
Beneficios/Pagados			
2111.02.01	Provisión Jubilación Patronal	200	
2111.02.02	Provisión Desahucio	130	
1111.01	Efectivo y equivalentes de efectivo		330

3.3 ANÁLISIS DE LOS EFECTOS RESULTANTES EN LA CONTABILIZACIÓN DE LAS PÉRDIDAS Y GANANCIAS ACTUARIALES CON LA MEJORA VIGENTE AL 2013 DE LA NIC 19

Como resultado final de la aplicación práctica de la NIC 19 en los diferentes escenarios (versión 2012 y versión 2013 mejora vigente), pudimos obtener los siguientes:

Tabla 21: Registros contables antes de la mejora vigente al año de 2013**Asientos Contables**

Al 31-12-2012		Debe	Haber
Gasto / Provisión			
5111.01.01	Jubilación patronal	18.123	
5111.01.02	Desahucio	11.780	
2111.02.01	Provisión Jubilación Patronal		18.123
2111.02.02	Provisión Desahucio		11.780
Beneficios/Pagados			
2111.02.01	Provisión Jubilación Patronal	200	
2111.02.02	Provisión Desahucio	130	
1111.01	Efectivo y equivalentes de efectivo		330

Análisis:

Para realizar el registro contable la norma establece que las pérdidas y ganancias pueden ser registradas directamente en los resultados del ejercicio. Por lo tanto se incluyen en el gasto del período.

Tabla 22: Registros contables después de la mejora vigente al año de 2013**Asientos Contables**

Al 31-12-2013		Debe	Haber
Gasto / Provisión			
5111.01.01	Jubilación patronal	12.230	
5111.01.02	Desahucio	7.950	
2111.02.01	Provisión Jubilación Patronal		12.230
2111.02.02	Provisión Desahucio		7.950
ORI			
3111.03.01	Otros resultados integrales Pérdida	21.960	
3111.01.01	Resultados Acumulados (ORI 2012)		16.059
2111.02.01	Provisión Jubilación Patronal		3.576
2111.02.02	Provisión Desahucio		2.324
Beneficios/Pagados			
2111.02.01	Provisión Jubilación Patronal	200	
2111.02.02	Provisión Desahucio	130	
1111.01	Efectivo y equivalentes de efectivo		330

Análisis:

Para el registro con la mejora vigente 2013, la Nic 19 especifica que: las pérdidas y ganancias actuariales se registren directamente en el capital contable, dentro de la utilidad integral. Las pérdidas y ganancias actuariales se reconocen inmediatamente en otros resultados integrales (ORI) dejando obsoleta la opción que establecía la anterior versión de la NIC donde, las ganancias y pérdidas actuariales podían ser registradas directamente en los resultados del ejercicio.

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

En conclusión la implementación de Normas Internacionales de Información Financiera en el Ecuador fue un indicio de globalización, ya que obligó al país a formar parte de un conjunto de normas que son utilizadas a nivel mundial. Por otra parte, uno de los puntos más importante de la adopción de las NIIFS, es la comparabilidad de los estados financieros, es decir, que las empresas nacionales pueden presentar su información financiera en cualquier parte del mundo y ésta es interpretada de la misma manera por los usuarios de los estados financieros.

El pasivo neto de reserva de cada beneficio valorado contempla única y exclusivamente a los trabajadores incluidos en el plan, por lo que las entidades deben presentar el total de sus empleados bajo relación de dependencia.

Los valores extraídos del cálculo actuarial de provisión de Jubilación Patronal y Desahucio deben ser registrados en los Estados Financieros de manera íntegra. En caso de que se existiesen salidas de trabajadores (Incluidos en el plan a la fecha de valoración) se debe efectuar ajustes pertinentes a través de reducciones y liquidaciones anticipadas.

En conclusión los Otros Resultados Integrales, se generan debido a factores externos. En el caso de los beneficios por planes definidos post – empleo se deben a que las hipótesis actuariales sufrieron cambios en relación a años anteriores generando así una disminución en las provisiones o un aumento en las mismas.

Los supuestos actuariales se ven afectados por los cambios en el mercado y factores económicos que no pueden ser controlados por las compañías, por esa razón existen personas especializadas que realizan los estudios actuariales ya que el correcto manejo de estas hipótesis tienen como resultado una información real y comparable

4.2 RECOMENDACIONES

Debido al crecimiento constante de los mercados y por ende la adaptación de las Normas Internacionales de Información Financiera a ellos, es recomendable realizar actualizaciones periódicas sobre las NIIFS, ya que los cambios que se realizan a las normas son aspectos importantes que se deben conocer para la correcta aplicación de la normativa internacional.

Como recomendación acerca de la contabilización de la Jubilación Patronal y Desahucio se debe efectuar cada año un estudio actuarial para actualizar la información correspondiente a cada período y efectuar los ajustes correspondientes.

Si los movimientos de personal son significativos en el periodo de tiempo entre la fecha de realización del estudio y la fecha de valoración se recomiendan realizar una actualización del mismo con el fin de revalorizar las provisiones al final del año.

Se debe considerar que el presente trabajo de titulación, se lo realizó sin tomar en cuenta los cambios que sufrió la normativa legal referente al desahucio y jubilación patronal. Por lo tanto los efectos resultantes no incluyen modificaciones legales a partir del 2013.

REFERENCIAS

1. Barriga, G. A. (2008). *Normas Internacionales de Información Financiera Tomo 1*. Imprenta Activa.
2. Bolsa de Valores de Guayaquil. (s.f.). *¿Quiénes somos?* Obtenido de <http://www.mundobvg.com/institucion.asp>
3. Bolsa de Valores de Quito. (s.f.). *Misión y Visión*. Obtenido de <http://www.bolsadequito.info/inicio/quienes-somos/mision-vision-y-actualidad/>
4. Deloitte. (s.f.). Obtenido de <http://www.deloitte.com/assets/DcomEcuador/Local%20Assets/Documents/IFRS/Brochure%20servicios%20NIIF%202010.pdf>
5. Federación Nacional de Contadores del Ecuador. (s.f.). *Acerca de nosotros*. Obtenido de <http://www.fnce.ec/page/Acerca-de.aspx>
6. Hansen-Holm & Co. (2009). *NIIF Teoría y Práctica*. Guayaquil, Ecuador: Textos del Pacífico S.A.
7. NIIF 1. (s.f.). Adopción por primera vez de las Normas Internacionales de Información Financiera.
8. Revista Vistazo. (s.f.). Obtenido de <http://www.vistazo.com/imprensa/especiales/imprimir.php?Vistazo.com&id=4569>
9. Servicio de Rentas Internas - SRI. (s.f.). *¿Qué es el SRI?* Obtenido de <http://www.sri.gob.ec/web/guest/67;jsessionid=8zAtl3ThXi0i6j4lz+9PX5P3.398a7834-942e-3017-a25f-ea5a1b654bd2>
10. Superintendencia de compañías. (s.f.). Obtenido de <http://www.supercias.gob.ec/portal/>

ANEXOS

Anexo 1:

**Normas Internacionales de
Información Financiera**

- NIIF 1.- Adopción por primera vez de las Normas Internacionales de Información Financiera.
- NIIF 2.- Pagos basados en acciones.
- NIIF 3.- Combinaciones de negocios.
- NIIF 4.- Contratos de seguro.
- NIIF 5.- Activos no corrientes mantenidos para la venta y operaciones interrumpidas.
- NIIF 6.- Exploración y evaluación de recursos minerales.
- NIIF 7.- Instrumentos financieros: Información a revelar.
- NIIF 8.- Segmentos de negocio.
- NIC 01.- Presentación de estados financieros.
- NIC 02.- Existencias.
- NIC 07.- Estado de Flujos de Efectivo.
- NIC 08.- Políticas contables, cambios en las estimaciones contables y errores.
- NIC 10.- Hechos posteriores a la fecha del balance.
- NIC 11.- Contratos de Construcción.
- NIC 12.- Impuesto sobre las Ganancias.
- NIC 16.- Inmovilizado material.
- NIC 17.- Arrendamientos.
- NIC 18.- Ingresos Ordinarios.
- NIC 19.- Retribuciones a los Empleados.
- NIC 20.- Contabilización de las Subvenciones Oficiales e Información a Revelar sobre Ayudas Públicas.
- NIC 21.- Efectos de las variaciones en los tipos de cambio de la moneda extranjera.
- NIC 23.- Costes por Intereses.
- NIC 24.- Información a revelar sobre partes vinculadas.
- NIC 26.- Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Prestaciones por Retiro.
- NIC 27.- Estados financieros consolidados y separados.
- NIC 28.- Inversiones en entidades asociadas.
- NIC 29.- Información Financiera en Economías Hiperinflacionarias.
- NIC 31.- Participaciones en negocios conjuntos.
- NIC 32.- Instrumentos financieros: Presentación e información a revelar.
- NIC 33.- Ganancias por acción.

- NIC 34.- Información Financiera Intermedia.
- NIC 36.- Deterioro del valor de los Activos.
- NIC 37.- Provisiones, Activos Contingentes y Pasivos Contingentes.
- NIC 38.- Activos intangibles.
- NIC 39.- Instrumentos financieros: Reconocimiento y valoración.
- NIC 40.- Inversiones inmobiliarias.
- NIC 41.- Agricultura.

Fuente: IASB

Anexo 2:

Nic 19 antes de la mejora

Norma Internacional de Contabilidad 19

Beneficios a los Empleados

Esta versión incluye las modificaciones resultantes de las NIIF emitidas hasta el 31 de diciembre de 2008.

La NIC 19 *Beneficios a los Empleados* fue emitida por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad en febrero de 1998. En mayo de 1999 la NIC 19 fue modificada por la NIC 10 (revisada en 1999) *Hechos Ocurredos después de la Fecha del Balance*, y fue modificada otra

Norma Internacional de Contabilidad 19 *Beneficios a los Empleados*

Objetivo

El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar respecto de los beneficios de los empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca:

- (a) un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales se le crea el derecho de recibir pagos en el futuro; y
- (b) un gasto cuando la entidad ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión.

Alcance

- 1 **Esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todas las retribuciones de los empleados, excepto aquéllas a las que sea de aplicación la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones.**
- 2 Esta Norma no trata de la información que deben suministrar los planes de beneficios a los empleados (véase la NIC 26 *Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficios por Retiro*).
- 3 Las retribuciones de los empleados a las que se aplica esta Norma comprenden las que proceden de:
 - (a) planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes;
 - (b) requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, por virtud de los cuales las entidades se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal; o
 - (c) prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas. Estas prácticas de carácter no formalizado dan lugar a obligaciones implícitas, siempre y cuando la entidad no tenga alternativa realista diferente de afrontar los pagos

de los correspondientes beneficios a los empleados. Un ejemplo de la existencia de una obligación implícita se da cuando un eventual cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad puede causar un daño inaceptable en las relaciones con sus empleados.

4 Los beneficios a los empleados comprenden los siguientes:

- (a) los beneficios a corto plazo a los empleados, tales como sueldos, salarios y contribuciones a la seguridad social, ausencias remuneradas por enfermedad y por otros motivos, participación en ganancias e incentivos (si se pagan dentro de los doce meses siguientes tras el cierre del periodo), y beneficios no monetarios (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y la utilización de bienes o servicios subvencionados o gratuitos) para los empleados actuales;
- (b) beneficios a los empleados retirados, tales como beneficios por pensiones y otros beneficios por retiro, seguros de vida y atención médica para los retirados;
- (c) otros beneficios a largo plazo para los empleados, entre los que se incluyen las ausencias remuneradas después de largos periodos de servicio o sabáticas, los beneficios por jubileos y otros beneficios posteriores a un largo tiempo de servicio, los beneficios por incapacidad y, si no se deben pagarse dentro de los doce meses del cierre del periodo, la participación en ganancias, incentivos y la compensación diferida; y
- (d) beneficios por terminación.

Puesto que cada una de las categorías anteriores identificadas en (a) a (d) presenta características diferentes, esta Norma establece requerimientos separados para cada una de ellas.

5 Los beneficios a los empleados comprenden tanto los proporcionados a los trabajadores propiamente dichos, como a las personas que dependan de ellos, y pueden ser satisfechos mediante pagos (o suministrando bienes y servicios previamente comprometidos) hechos directamente a los empleados o a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de aquéllos, o bien hechos a terceros, tales como compañías de seguros.

6 Los empleados pueden prestar sus servicios en la entidad a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal. Para los propósitos de esta Norma, el término “empleados” incluye también a los administradores y al personal gerencial.

Definiciones

7 Los términos siguientes se usan, en esta Norma, con los significados que a continuación se especifica:

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.

Los beneficios a los empleados a corto plazo, son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) cuyo pago ha de ser liquidado en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados hayan prestado los servicios que les otorgan esos beneficios.

Los beneficios post-empleo son beneficios a los empleados (diferentes de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad.

Planes de beneficios post-empleo son acuerdos, formales o informales, en los que la entidad se compromete a suministrar beneficios a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo.

Planes de aportaciones definidas son planes de beneficios post-empleo, en los cuales la entidad realiza contribuciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender a los beneficios de los empleados que se relacionen con los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores.

Planes de beneficios definidos son planes de beneficios post-empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas.

Planes multi-patronales son planes de aportaciones definidas (diferentes de los planes gubernamentales) o de beneficios definidos (diferentes de los planes gubernamentales), en los cuales:

- (a) se juntan los activos aportados por distintas entidades que no están bajo control común; y
- (b) se utilizan dichos activos para proporcionar beneficios a los empleados de más de una entidad, teniendo en cuenta que tanto las aportaciones como los niveles de beneficios se determinan sin tener en cuenta la identidad de la entidad, ni de los empleados cubiertos por el plan.

Otros beneficios a los empleados a largo plazo, son beneficios a los empleados (diferentes de los beneficios post-empleo y beneficios por terminación) cuyo pago no ha de ser liquidado en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados hayan prestado los servicios.

Beneficios por terminación son los beneficios a los empleados a pagar como consecuencia de:

- (a) la decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro; o
- (b) la decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales beneficios.

Beneficios consolidados (irrevocables) a los empleados son las remuneraciones que no están condicionadas por la existencia de una relación de empleo o trabajo en el futuro.

El *valor presente de las obligaciones por beneficios definidos* es el valor presente, sin deducir activo alguno perteneciente al plan, de los pagos futuros esperados que son necesarios para liquidar las obligaciones derivadas de los servicios prestados por los empleados en el periodo corriente y en los anteriores.

Costo de los servicios del periodo corriente es el incremento, en el valor presente de una obligación por beneficios definidos, que se produce como consecuencia de los servicios prestados por los empleados en el periodo corriente.

Costo por intereses es el incremento producido durante un periodo en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos, como consecuencia de que tales beneficios se encuentran un periodo más próximo a su vencimiento.

Los activos del plan comprenden:

- (a) los activos poseídos por un fondo de beneficios a largo plazo para los empleados; y
- (b) pólizas de seguros aptas.

Los *activos poseídos por un fondo de beneficios a largo plazo para los empleados* son activos (diferentes de los instrumentos financieros no transferibles emitidos por la entidad que informa) que:

- (a) son poseídos por una entidad (un fondo) que está separado legalmente de la entidad que informa, y existen solamente para pagar o financiar beneficios de los empleados; y
- (b) están disponibles para ser usados sólo con el fin de pagar o financiar beneficios a los empleados, no están disponibles para hacer frente a las deudas con los acreedores de la entidad que informa (ni siquiera en caso de quiebra) y no pueden retornar a esta entidad salvo cuando:
 - (i) los activos que quedan en el plan son suficientes para cumplir todas las obligaciones, del plan o de la entidad que informa, relacionadas con los beneficios de los empleados; o
 - (ii) los activos retornan a la entidad que informa para reembolsar los beneficios a los empleados ya pagados por ella.

Una *póliza de seguro apta* es una póliza de seguro*, emitida por un asegurador que no es una parte relacionada de la entidad que informa (según se la define en la NIC 24 *Informaciones a Revelar sobre Partes Relacionadas*), cuando las indemnizaciones provenientes de la póliza:

- (a) sólo pueden ser usadas para pagar o financiar beneficios a los empleados en virtud de un plan de beneficios definido; y
- (b) no están disponibles para hacer frente a la deuda con los acreedores de la entidad que informa (ni siquiera en caso de quiebra) y no pueden ser pagados a esta entidad salvo cuando:
 - (i) las indemnizaciones representen activos excedentarios, que la póliza no necesita para cumplir el resto de las obligaciones relacionadas con el plan de beneficios a los empleados; o
 - (ii) las indemnizaciones retornan a la entidad para reembolsarle por beneficios a los empleados que ella ya ha pagado.

Valor razonable es el importe por el cual puede ser intercambiado un activo o liquidado un pasivo, entre un comprador y un vendedor interesados y debidamente informados, que realizan una transacción en condiciones de independencia mutua.

Los *rendimientos de los activos del plan*, son intereses, dividendos y otros ingresos de actividades ordinarias derivados de los activos del plan, junto con las pérdidas o ganancias de esos activos, realizadas o no, menos los costos de administrar el plan (distintos de los incluidos en las hipótesis actuariales utilizadas para medir la obligación por beneficios definidos) y menos los impuestos a pagar por el plan en sí mismo.

Las *ganancias y pérdidas actuariales* comprenden:

- (a) los ajustes por experiencia (los efectos de las diferencias entre las suposiciones actuariales previas y los sucesos efectivamente ocurridos en el plan); y
- (b) los efectos de los cambios en las suposiciones actuariales.

Costo de servicio pasado es el cambio en el valor presente de las obligaciones de beneficios definidos por los servicios prestados por los empleados en periodos

* Una póliza de seguro apta no es necesariamente un contrato de seguro, según está definido en la NIIF 4 *Contratos de Seguro*.

anteriores, puesto de manifiesto en el periodo corriente por la introducción o modificación de beneficios post-empleo o de otros beneficios a empleados a largo plazo. El costo de servicios pasados puede ser positivo (cuando los beneficios se introducen o cambian de forma que el valor presente de la obligación por beneficios definidos se incrementa) o negativo (cuando los beneficios existentes cambian de forma que el valor presente de la obligación por beneficios definidos disminuye).

Beneficios a los empleados a corto plazo

- 8 Los beneficios a corto plazo a los empleados comprenden partidas tales como las siguientes:
- (a) sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social;
 - (b) permisos retribuidos a corto plazo (tales como los derechos por permisos remunerados o los permisos remunerados por enfermedad), cuando se espere que éstos deban liquidarse dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados hayan prestado los servicios;
 - (c) participación en ganancias e incentivos, pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y
 - (d) beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados).
- 9 La contabilización de los beneficios a corto plazo a los empleados es generalmente inmediata, puesto que no es necesario plantear ninguna hipótesis actuarial para medir las obligaciones o los costos correspondientes, y por tanto no existe posibilidad alguna de ganancias o pérdidas actuariales. Además, las obligaciones por beneficios a corto plazo a los empleados se miden sin descontar los importes resultantes.

Reconocimiento y medición

Todos los beneficios a corto plazo

- 10 Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo contable, ésta reconocerá el importe (sin descontar) de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios:
- (a) como un pasivo (gasto devengado), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe pagado es superior al importe sin descontar de los beneficios, la entidad reconocerá la diferencia como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo; y
 - (b) como un gasto, a menos que otra Norma exija o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo (ver, por ejemplo la NIC 2 *Inventarios*, y la NIC 16 *Propiedades, Planta y Equipo*).

En los párrafos 11, 14 y 17 se explica cómo aplicará una entidad este requerimiento a los beneficios a corto plazo, concedidos a los empleados, que consistan en ausencias retribuidas, participación en ganancias y planes de incentivos.

Ausencias retribuidas a corto plazo

- 11** Una entidad reconocerá el costo esperado de los beneficios a corto plazo a los empleados en forma de ausencias remuneradas, aplicando el párrafo 10 anterior de la siguiente manera:
- (a) en el caso de ausencias remuneradas cuyos derechos se van acumulando, a medida que los empleados prestan los servicios que les permiten disfrutar de futuras ausencias retribuidas; y
 - (b) en el caso de ausencias remuneradas no acumulativas, cuando las mismas se hayan producido.

- 12 La entidad puede remunerar a los empleados dándoles el derecho a ausentarse del trabajo por razones muy variadas, entre las que se incluye el disfrute de vacaciones, enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, pertenencia a jurados o realización del servicio militar. Los derechos que pueden dar lugar a las ausencias son de dos categorías:
- (a) acumulativos; y
 - (b) no acumulativos.
- 13 Las ausencias remuneradas acumuladas son aquéllas cuyo disfrute se aplaza, de forma que pueden ser utilizadas en periodos futuros si en el presente no se ha hecho uso del derecho correspondiente. Las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo pueden ser o bien irrevocables (cuando los empleados tienen derecho a recibir una compensación en efectivo por las no disfrutadas en caso de abandonar la entidad) o revocables (cuando los empleados no tienen derecho a recibir una compensación en efectivo en caso de abandonar la entidad). Una obligación por este concepto, surge a medida que los empleados prestan servicios que les dan derecho a disfrutar de futuras ausencias remuneradas. La obligación existe, y se ha de reconocer incluso cuando las ausencias remuneradas sean revocables, si bien la posibilidad de que los empleados puedan abandonar la entidad antes de utilizar este derecho, cuando el mismo tiene carácter revocable, podría afectar a la medición de la obligación correspondiente.
- 14 **Una entidad medirá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo, al final del periodo sobre el que se informa, en función de los importes adicionales que espera satisfacer a los empleados como consecuencia de los derechos acumulados hasta dicha fecha.**
- 15 El método que se ha descrito en el párrafo anterior consiste en medir las obligaciones según los importes de los pagos adicionales que la entidad espera realizar específicamente, por el hecho de que el derecho a las ausencias remuneradas es acumulativo. En muchos casos, la entidad puede no necesitar hacer cálculos detallados para estimar que no tiene obligaciones por importe significativo relacionadas con derechos por ausencias remuneradas no utilizadas. Por ejemplo, es probable que la obligación de pagar ausencias cortas por enfermedad sólo sea significativa si existe el entendimiento, formal o informal, de que los derechos correspondientes no utilizados pueden ser disfrutados como vacaciones pagadas.

Ejemplo ilustrativo de los párrafos 14 y 15

Una entidad tiene 100 empleados, cada uno de los cuales tiene derecho a ausentarse cinco días laborables al año por enfermedad corta. Los derechos correspondientes no utilizados pueden ser trasladados y disfrutados durante el año siguiente. Las sucesivas ausencias son deducidas, en primer lugar, de los derechos del año corriente, y luego se aplican los derechos no utilizados en el año anterior (una base LIFO). A 30 de diciembre del año 20X1, la media de derechos de este tipo no utilizados por los empleados es de dos días por trabajador. La entidad espera, a partir de la experiencia acumulada, que se espera continuará en el futuro, que 92 empleados harán uso de no más de cinco días de ausencia remunerada por enfermedad corta en el periodo 20X2, mientras que los restantes ocho empleados se tomarán un promedio de seis días y medio cada uno.

La entidad espera pagar una cantidad adicional equivalente a 12 días de ausencia remunerada por enfermedad corta, como resultado de los derechos no utilizados que tiene acumulados a 31 de diciembre del año 20X1 (un día y medio por cada uno de los ocho empleados). Por tanto, la entidad reconocerá un pasivo igual a 12 días de ausencia remunerada por enfermedad corta.

- 16 Los derechos correspondientes a ausencias remuneradas no acumulativas no se trasladan al futuro: caducan si no son utilizados enteramente en el periodo corriente y

no dan a los empleados el derecho de cobrar su importe en metálico en caso de abandonar la entidad. Este es el caso más común en las ausencias remuneradas por enfermedad (en la medida en que los derechos no usados en el pasado no incrementen los derechos futuros de disfrute), en los supuestos de ausencia por maternidad o paternidad y en los de ausencias retribuidas por causa de pertenencia a un jurado o por realización del servicio militar. La entidad no reconoce ni pasivos ni gastos por estas situaciones, hasta el momento en que se produzca la ausencia, puesto que los servicios prestados por los empleados no aumentan el importe de los beneficios a los que tienen derecho.

Participación en ganancias y planes de incentivos

17 De acuerdo con el párrafo 10, una entidad reconocerá el costo esperado de la participación en ganancias o de los planes de incentivos por parte de los trabajadores cuando, y sólo cuando:

- (a) la entidad tiene una obligación presente, legal o implícita, de hacer tales pagos como consecuencia de sucesos ocurridos en el pasado; y
- (b) pueda realizarse una estimación fiable de la obligación.

Existe una obligación presente cuando, y sólo cuando, la entidad no tiene otra alternativa más realista que hacer frente a los pagos correspondientes.

18 En el caso de algunos acuerdos o planes de participación en ganancias, los empleados sólo recibirán una porción de las ganancias si permanecen en la entidad durante un periodo de tiempo especificado. Tales planes crean una obligación implícita a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan el importe a pagar si permanecieran en servicio hasta el final del periodo especificado. La medición de tal obligación implícita debe reflejar la posibilidad de que algunos de los empleados puedan abandonar la entidad antes de que puedan recibir los pagos por participación en las ganancias.

Ejemplo ilustrativo del párrafo 18
Un plan de participación en las ganancias contempla que una entidad pague una porción específica de sus ganancias netas del periodo a los empleados que hayan prestado sus servicios durante todo el año. Si ningún empleado abandona la entidad durante el año, el total de pagos por participación en las ganancias ascenderá al 3% de la ganancia. La entidad estima que la rotación del personal reducirá los pagos al 2,5% de la ganancia. <i>La entidad procederá a reconocer un pasivo y un gasto por el 2,5% de la ganancia.</i>

19 Es posible que una entidad no tenga la obligación legal de pagar incentivos. No obstante, en algunos casos, puede tener la costumbre de pagar tales incentivos a sus empleados. En tales casos, la entidad tendrá una obligación implícita, puesto que no tiene ninguna alternativa realista que no sea la de pagar los incentivos. Al medir esta obligación implícita, se tendrá en cuenta la posibilidad de que algunos empleados abandonen la entidad sin recibir la paga de incentivos.

20 Una entidad podrá realizar una estimación fiable de la cuantía de sus obligaciones legales o implícitas, como consecuencia de planes de participación en ganancias o de incentivos cuando, y sólo cuando:

- (a) los términos formales de los correspondientes planes contengan una fórmula para determinar el importe del beneficio;
- (b) la entidad determine los importes a pagar antes de que los estados financieros sean autorizados para su emisión; o

- (c) la experiencia pasada suministre evidencia clara acerca del importe de la obligación implícita por parte de la entidad.
- 21 Las obligaciones relacionadas con los planes de participación en ganancias e incentivos son consecuencia de los servicios prestados por los empleados, no de transacciones con los propietarios. Por tanto, la entidad reconocerá el costo de tales planes, de participación en ganancias e incentivos, como un gasto y no como un componente de la distribución de la ganancia.
- 22 Las participaciones en las ganancias y los incentivos al personal cuyos pagos no venzan dentro de los doce meses posteriores al cierre del periodo en que los empleados han prestado sus servicios, se tratarán como beneficios a largo plazo a los empleados (véanse los párrafos 126 a 131).

Información a revelar

- 23 Aunque esta Norma no requiere la presentación de información a revelar específica sobre los beneficios a corto plazo a los empleados, otras Normas pueden hacerlo. Por ejemplo, la NIC 24 requiere información a revelar sobre los beneficios del personal clave de la gerencia. La NIC 1 *Presentación de Estados Financieros* obliga a revelar información sobre los gastos de beneficios a los empleados.

Beneficios post-empleo: distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos

- 24 Entre los beneficios post-empleo se incluyen, por ejemplo:
 - (a) beneficios por retiro, tales como las pensiones; y
 - (b) otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida o los beneficios de atención médica posteriores al empleo.

Los acuerdos por los cuales una entidad se compromete a suministrar beneficios en el periodo posterior al empleo son planes de beneficios post-empleo. La entidad aplicará esta Norma a todos esos acuerdos, con independencia de que los mismos impliquen o no el establecimiento de una entidad separada para recibir las aportaciones y realizar los pagos correspondientes.
- 25 Los planes de beneficio post-empleo se pueden clasificar como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos, según la esencia económica que se derive de los principales términos y condiciones contenidos en ellos. En los planes de aportaciones definidas:
 - (a) la obligación legal o implícita de la entidad se limita a la aportación que haya acordado entregar al fondo. De esta forma, el importe de los beneficios a recibir por el empleado estará determinado por el importe de las aportaciones que haya realizado la entidad (y eventualmente el propio empleado) a un plan de beneficio post-empleo o a una compañía de seguros, junto con el rendimiento obtenido por las inversiones donde se materialicen los fondos aportados; y
 - (b) en consecuencia, el riesgo actuarial (de que los beneficios sean menores que los esperados) y el riesgo de inversión (de que los activos invertidos sean insuficientes para cubrir los beneficios esperados) son asumidos por el empleado.
- 26 Se dan ejemplos de casos en que las obligaciones de una entidad no están limitadas por el importe con el que acuerda contribuir al fondo, cuando ella ha contraído una obligación, legal o implícita, según la cual:

- (a) la fórmula del plan de beneficios no está ligada únicamente al importe de las aportaciones realizadas;
- (b) existe garantía, ya sea indirectamente a través de un plan o directamente, de un rendimiento específico para las aportaciones; o
- (c) las prácticas habituales de la entidad dan lugar al nacimiento de una obligación implícita. Por ejemplo, una obligación implícita puede surgir cuando una entidad tiene un historial de aumentos de los beneficios, para que los antiguos empleados recuperen el poder adquisitivo perdido por la inflación, aunque no exista la obligación de hacerlo.

27 En los planes de beneficios definidos:

- (a) la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores; y
- (b) tanto el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) como el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.

28 En los párrafos 29 a 42, situados a continuación, se explica la distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos, para el caso de los planes multi-patronales, de los planes gubernamentales y de los beneficios asegurados.

Planes multi-patronales

29 Una entidad clasificará un plan multi-patronal como plan de aportaciones definidas o de beneficios definidos, en función de las cláusulas del mismo (incluyendo cualquier obligación implícita que vaya más allá de los términos pactados formalmente). En el caso de que el plan multi-patronal sea de beneficios definidos, una entidad:

- (a) contabilizará su parte proporcional de la obligación por beneficios definidos, de los activos del plan y de los costos asociados con el mantenimiento del mismo, tal como lo haría en el caso de cualquier otro plan de beneficios definidos; y
- (b) revelará la información requerida en el párrafo 120A.

30 Cuando no se disponga de la información suficiente para aplicar el tratamiento contable de los planes de beneficios definidos a los planes multi-patronales que lo sean, una entidad:

- (a) tratará contablemente el plan como si fuera uno de aportaciones definidas, según lo establecido en los párrafos 44 a 46;
- (b) revelará la siguiente información:
 - (i) el hecho de que el plan es de beneficios definidos; y
 - (ii) las razones por las cuales no está disponible la información suficiente para permitir a la entidad contabilizarlo como un plan de beneficios definidos; y
- (c) en la medida que exista la posibilidad de que un superávit o déficit en el plan pueda afectar al importe de las futuras aportaciones, revelará adicionalmente:
 - (i) cualquier información disponible respecto a tal superávit o déficit;
 - (ii) las bases utilizadas para su determinación; y

(iii) las implicaciones, si las hubiera, del hecho para la entidad.

- 31 Este es un ejemplo de plan de beneficios definidos multi-patronal:
- (a) el plan está financiado por pagos sobre la marcha, de modo que las aportaciones se hacen al nivel que se espera sea suficiente para pagar los beneficios que venzan en el periodo corriente, y los beneficios futuros acumulados durante el periodo corriente serán pagados con las contribuciones futuras; y
 - (b) los beneficios a pagar a los empleados se calculan en función de sus años de servicio, y las entidades participantes no tienen la posibilidad realista de retirarse del plan sin efectuar una aportación por los beneficios acumulados por los empleados hasta la fecha de desvinculación. Este plan crea un riesgo actuarial para la entidad: si el costo final de los beneficios ya acumulados al final del periodo sobre el que se informa es mayor de lo esperado, la entidad tendrá que incrementar sus aportaciones o persuadir a los empleados de que acepten una reducción de sus beneficios. Por tanto, tal plan es de beneficios definidos.
- 32 Cuando una entidad disponga de información suficiente acerca de un plan multi-patronal de beneficios definidos, contabilizará su parte proporcional de la obligación por beneficios definidos, de los activos del plan y de los costos de los beneficios asociados con el mismo, de la misma manera que lo haría con cualquier otro plan de beneficios definidos. No obstante, en ciertos casos una entidad puede ser incapaz de identificar su participación en la posición financiera subyacente y en los rendimientos del plan con una fiabilidad que sea suficiente como para poder contabilizarlos. Esto puede ocurrir si:
- (a) la entidad no tiene acceso a información acerca del plan que pueda satisfacer los requerimientos de esta Norma; o
 - (b) el plan expone a las entidades participantes a riesgos actuariales asociados con los empleados actuales o anteriores de otras entidades, y como consecuencia de ello no existe ningún procedimiento coherente y fiable para distribuir las obligaciones, los activos del plan y el costo entre las entidades individuales participantes del plan.
- En esos casos, una entidad contabilizará el plan como si fuera de aportaciones definidas, y revelará la información adicional requerida por el párrafo 30.
- 32A Puede existir un acuerdo contractual, entre el plan multi-patronal y sus participantes, que determine cómo se distribuirá el superávit del mismo (o cómo se financiará el déficit) entre los participantes. Un participante en un plan multi-patronal sujeto a este tipo de acuerdo, que contabilice el plan como uno de aportaciones definidas según el párrafo 30, reconocerá el activo o pasivo que surja del acuerdo contractual, y contabilizará el correspondiente ingreso o gasto, en los resultados.

Ejemplo ilustrativo del párrafo 32A

Una entidad participa en un plan de beneficios definidos multi-patronal que no elabora valoraciones del plan según la NIC 19. Por lo tanto, la contabilización del plan se realiza como si fuera uno de aportaciones definidas. Una medición no elaborada de acuerdo con la NIC 19, muestra un déficit de financiación de 100 millones. De acuerdo con un contrato, el plan ha programado contribuciones de los empleadores participantes en el mismo, que eliminarán el déficit a lo largo de los próximos cinco años. Las aportaciones totales de la entidad según dicho contrato ascienden a 8 millones.

La entidad reconocerá un pasivo por las aportaciones, que se ajustará en función del valor del dinero en el tiempo, así como un gasto de igual importe en los resultados.

- 32B La NIC 37 *Provisiones, Pasivos Contingentes y Activos Contingentes* requiere que la entidad revele información sobre algunos pasivos contingentes. En el contexto de un plan multi-patronal puede surgir un pasivo contingente a causa de, por ejemplo:
- (a) pérdidas actuariales relacionadas con otras entidades participantes porque cada una de las entidades que participan en el plan comparte los riesgos actuariales de las demás; o
 - (b) cualquier responsabilidad asumida, según los términos del plan, para financiar los déficits en el caso de que otras entidades dejan de participar.
- 33 Los planes multi-patronales son diferentes de los planes administrados colectivamente. Un plan administrado colectivamente es una mera agregación de planes individuales, combinados para permitir que las entidades participantes combinen sus activos a la hora de realizar inversiones, y reduzcan los costos de su administración y gestión, pero los reclamos de los distintos empleadores se mantienen segregados en beneficio exclusivo de sus propios empleados. Los planes administrados colectivamente no plantean problemas contables particulares porque la información para tratarlos como otros planes individuales está siempre disponible, y porque tales planes no exponen a las entidades participantes a los riesgos actuariales asociados con empleados activos o retirados de otras entidades. Las definiciones ofrecidas en esta Norma requieren que una entidad clasifique a un plan administrado colectivamente como un plan de aportaciones definidas o de beneficios definidos, de acuerdo con sus condiciones (teniendo en cuenta cualquier obligación implícita de la entidad que vaya más allá de los términos formales pactados).

Planes de beneficios definidos donde se comparten los riesgos entre varias entidades bajo control conjunto

- 34 Los planes de beneficios definidos en los que se comparten los riesgos entre varias entidades bajo control conjunto, por ejemplo entre una controladora y sus subsidiarias, no son planes multi-patronales.
- 34A Una entidad que participe en este tipo de plan obtendrá información acerca del plan en su conjunto, medido de acuerdo con la NIC 19, sobre la base de hipótesis aplicables a la totalidad del mismo. Si existiera un acuerdo contractual o una política establecida de cargar, a las entidades individuales del grupo, el costo del beneficio definido neto del plan en su conjunto, valorado de acuerdo con la NIC 19, la entidad reconocerá en sus estados financieros separados o individuales, el costo que se le haya cargado de esta forma. Si no hubiese ningún acuerdo ni política establecida, se reconocerá el costo del beneficio definido neto en los estados financieros separados o individuales de la entidad del grupo que sea legalmente el empleador que ha patrocinado el plan. Las demás entidades del grupo reconocerán, en sus estados financieros individuales o separados, un costo igual a sus aportaciones a pagar en el periodo.
- 34B La participación en este plan es una transacción con partes relacionadas, para cada entidad individual del grupo. Por tanto, cada una de las entidades revelará, en sus estados financieros separados o individuales, las siguientes informaciones:
- (a) El acuerdo contractual o la política establecida para cargar el costo por el beneficio definido neto, o bien el hecho de que no existe esa política.
 - (b) La política para determinar la aportación a pagar por la entidad.
 - (c) Si la entidad contabilizase la distribución del costo del beneficio definido neto de acuerdo con el párrafo 34A, toda la información acerca del plan en su conjunto, de acuerdo con los párrafos 120 y 121.

- (d) Si la entidad contabilizase la aportación a pagar en el periodo de acuerdo con el párrafo 34A, la información acerca del plan en su conjunto que requieren los párrafos 120A [apartados (b) a (e), (j), (n), (o) y (q)] y 121. No son de aplicación las demás revelaciones requeridas por el párrafo 120A.

35 [Eliminado].

Planes gubernamentales

36 **La entidad tratará contablemente un plan gubernamental de la misma manera que los planes multi-patronales (véanse los párrafos 29 y 30).**

37 Los planes gubernamentales son los establecidos por la legislación para cubrir a la totalidad de las entidades (o bien todas las entidades de una misma clase o categoría, por ejemplo las que pertenecen a un sector industrial específico) y se administran por autoridades nacionales o locales, o bien por otro organismo (por ejemplo una agencia autónoma creada específicamente para este propósito) que no está sujeto al control o influencia de las entidades cuyos empleados son los beneficiarios. Por otra parte, algunos planes se establecen, por parte de las entidades, con el fin de suministrar beneficios que sustituyen a los beneficios que debiera pagar un plan gubernamental y aportan algunas mejoras voluntarias. Tales planes no son planes gubernamentales.

38 La caracterización de los planes gubernamentales, como de aportaciones o de beneficios definidos, se hace atendiendo a la naturaleza de las obligaciones de las entidades que participan en los mismos. Muchos de los planes gubernamentales se financian por medio de pagos sobre la marcha: las aportaciones se hacen según un nivel que se espera que sea suficiente para pagar los beneficios requeridos en el periodo corriente; los beneficios futuros acumulados (o devengados) durante el periodo se afrontarán con las futuras aportaciones. Sin embargo, en la mayoría de los planes gubernamentales, la entidad no tiene obligación legal ni implícita de pagar tales futuras aportaciones, ya que su único compromiso consiste en pagar las aportaciones a medida que se realizan los pagos a los empleados, de forma que si la entidad deja de emplear a beneficiarios del plan gubernamental, no tendrá obligación de seguir pagando los beneficios acumulados (o devengados) por los años de servicio anteriores de sus empleados. Por esta razón, los planes gubernamentales se clasifican normalmente como planes de aportaciones definidas. No obstante, si se diera el caso excepcional de que el plan gubernamental fuera un plan de beneficios definidos, la entidad aplicaría el tratamiento requerido en los párrafos 29 y 30.

Beneficios asegurados

39 **Una entidad puede financiar un plan de beneficios post-empleo mediante el pago de las primas de una póliza de seguros. En este caso, tratará al plan como un plan de aportaciones definidas, a menos que tenga la obligación legal o implícita (ya sea directamente o indirectamente a través del plan) de:**

- (a) **pagar a los empleados los beneficios directamente en el momento en que sean exigibles; o**
- (b) **pagar cantidades adicionales si el asegurador no paga todos los beneficios relativos a los servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en los anteriores.**

Si la entidad conserva esta obligación, legal o implícita, tratará el plan como un plan beneficios definidos.

40 Los beneficios asegurados por una póliza de seguros no tienen que guardar una relación directa o automática con las obligaciones implícitas de la entidad respecto al pago de beneficios a sus empleados. Los planes de beneficios post-empleo, que

impliquen la utilización de pólizas de seguro, están sujetos a la misma distinción entre contabilización y financiación que los demás planes cubiertos mediante fondos de pensiones.

- 41 Cuando una entidad decida instrumentar sus obligaciones por beneficios post-empleo mediante aportaciones a una póliza de seguros, en la cual conserva la obligación legal o implícita (ya sea directamente por sí misma, indirectamente a través del plan, a través de un mecanismo para hacer futuras aportaciones o a través de un tercero vinculado a la entidad aseguradora) de responder por los beneficios acordados, el pago de las primas de seguro no equivale a un acuerdo de aportaciones definidas. Por el contrario, de este hecho se sigue que la entidad:
- (a) contabilizará la póliza de seguro apta como un activo del plan (véase el párrafo 7); y
 - (b) reconocerá las demás pólizas de seguro como derechos de reembolso (si las pólizas satisfacen las condiciones del párrafo 104A).
- 42 Cuando la póliza de seguros está a nombre de uno de los empleados participantes en especial, o de un grupo de empleados, y la entidad que la ha contratado no tiene obligación legal ni implícita de cubrir cualesquiera pérdidas derivadas de la póliza, no existe ningún compromiso de pagar los beneficios de los empleados, puesto que el asegurador es el responsable exclusivo de tales pagos. En tal caso, el pago de las primas fijas establecidas por la póliza es, en esencia, la forma de cancelar la obligación relativa al beneficio del empleado, y no una inversión que vaya a servir para cumplir en el futuro con los compromisos adquiridos. En consecuencia, la entidad no posee ni un activo ni un pasivo por este concepto. Por ello, la entidad tratará contablemente tales primas como contribuciones realizadas a un plan de aportaciones definidas.

Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas

- 43 La contabilización de los planes de aportaciones definidas es sencilla, puesto que la obligación de la entidad que informa del mismo en sus estados financieros, para cada periodo, estará determinada por los importes que constituyen la aportación al plan. En consecuencia, no se necesitan suposiciones actuariales para evaluar la obligación adquirida o el gasto, y por tanto no existe la posibilidad de que se den ganancias o pérdidas actuariales. Además, las obligaciones se miden sin recurrir al descuento, salvo las porciones de las mismas que vayan a vencer más allá del plazo de doce meses tras el cierre correspondiente al periodo en que los empleados han prestado los servicios correspondientes.

Reconocimiento y medición

- 44 Cuando un empleado ha prestado sus servicios a la entidad durante un periodo, la entidad procederá a reconocer la contribución a realizar al plan de aportaciones definidas a cambio de tales servicios simultáneamente:
- (a) como un pasivo (obligaciones por gastos acumulados o devengados), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe ya pagado es superior a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta el final del periodo sobre el que se informa, una entidad reconocerá la diferencia como un activo (pago anticipado de un gasto) en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo; y

- (b) como un gasto del periodo, a menos que otra Norma exija o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo (véase, por ejemplo la NIC 2 *Inventarios*, y la NIC 16 *Propiedades, Planta y Equipo*).
- 45 En el caso de que las contribuciones a un plan de aportaciones definidas no se tuvieran que pagar en los doce meses siguientes al final del periodo en que se produjeron los servicios correspondientes de los empleados, el importe de las mismas será descontado, utilizando para ello la tasa de descuento especificada en el párrafo 78.

Información a revelar

- 46 La entidad revelará, en cada periodo, información acerca del importe reconocido como gasto en los planes de aportaciones definidas.
- 47 En el caso de que fuera requerido por la NIC 24, la entidad ofrecerá información sobre las contribuciones relativas a los planes de aportaciones definidas del personal directivo clave.

Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos

- 48 La contabilización de los planes de beneficios definidos es compleja, puesto que se necesitan suposiciones actuariales para medir las obligaciones contraídas y el gasto correspondiente a cada periodo, y además existe la posibilidad de obtener ganancias o pérdidas actuariales. Por otra parte, las obligaciones se miden según sus valores descontados, puesto que existe la posibilidad de que sean satisfechas muchos años después de que los empleados hayan prestado sus servicios.

Reconocimiento y medición

- 49 Los planes de beneficios definidos pueden no estar financiados a través de un fondo, o por el contrario pueden estar financiados, total o parcialmente, mediante aportaciones realizadas por la entidad, y eventualmente por los empleados, a otra entidad (o a un fondo) que está separada jurídicamente de la entidad, y es la encargada de pagar los beneficios a los empleados. El pago de los beneficios financiados a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones mantenidas por el fondo, sino también de la capacidad y la voluntad de la entidad para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo. Por tanto, la entidad es, en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados con el plan. En consecuencia, el gasto que se reconocerá en un plan de los beneficios definidos no es necesariamente igual a la cantidad que se va a aportar al mismo en el periodo.
- 50 La contabilización, por parte de la entidad, de los planes de beneficios definidos, supone los siguientes pasos:
- (a) utilizar técnicas actuariales para hacer una estimación fiable del importe de los beneficios que los empleados han acumulado (o devengado) en razón de los servicios que han prestado en el periodo corriente y en los anteriores. Este cálculo requiere que la entidad determine la cuantía de los beneficios que resultan atribuibles al periodo corriente y a los anteriores (véanse los párrafos 67 a 71), y que realice las estimaciones pertinentes (suposiciones actuariales) respecto a las variables demográficas (tales como rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (tales como incrementos futuros en los salarios y en los costos de asistencia médica) que influyen en el costo de los beneficios a suministrar (véanse los párrafos 72 a 91);

- (b) descontar los anteriores beneficios utilizando el método de la unidad de crédito proyectada, a fin de determinar el valor presente de la obligación que suponen los beneficios definidos y el costo de los servicios del periodo corriente (véanse los párrafos 64 a 66);
- (c) determinar el valor razonable de cualesquiera activos del plan (véanse los párrafos 102 a 104);
- (d) determinar el importe total de las ganancias o pérdidas actuariales, así como el importe de aquéllas ganancias o pérdidas a reconocer (véanse los párrafos 92 a 95);
- (e) en el caso de que el plan haya sido introducido de nuevo o hayan cambiado las condiciones, determinar el correspondiente costo por servicios anteriores (véanse los párrafos 96 a 101); y
- (f) en el caso de que haya habido reducciones en el plan o liquidación del mismo, determinar la ganancia o pérdida correspondiente (véanse los párrafos 109 a 115).

Si la entidad mantiene más de un plan de beneficios definidos, habrá de aplicar el procedimiento señalado en los pasos anteriores por separado a cada uno de los planes significativamente distintos.

- 51 En algunos casos, la utilización de estimaciones, promedios o métodos abreviados de cálculo pueden suministrar una aproximación fiable de los procedimientos ilustrados en esta Norma.

Contabilización de las obligaciones implícitas

- 52 **La entidad contabilizará no sólo sus obligaciones legales, según los términos formales del plan de beneficios definidos, sino también las obligaciones implícitas que se deriven de las prácticas que, no estando formalizadas, son habitualmente seguidas por ella. Estas prácticas de carácter no formalizado dan lugar a obligaciones implícitas, siempre y cuando la entidad no tenga alternativa realista diferente de afrontar los pagos de los correspondientes beneficios a los empleados. Un ejemplo de la existencia de una obligación implícita se da cuando un eventual cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad puede causar un daño inaceptable en las relaciones con sus empleados.**

- 53 Los términos formales de un plan de beneficios definidos pueden permitir a la entidad retirarse del mismo sin hacer frente a sus obligaciones comprometidas. No obstante, resultará por lo general difícil para la entidad cancelar el plan si desea seguir reteniendo a sus empleados. Por tanto, en ausencia de evidencia en sentido contrario, en la contabilización de los beneficios post-empleo se asume que la entidad, que está prometiendo actualmente tales beneficios, continuará manteniéndolas durante el resto de la vida activa de sus empleados.

Estado de situación financiera

- 54 **El importe reconocido como un pasivo por beneficios definidos será la suma neta total de los siguientes importes:**
- (a) **el valor presente de la obligación por beneficios definidos al final del periodo sobre el que se informa (véase el párrafo 64);**
 - (b) **más cualquier ganancia actuarial (menos cualquier pérdida actuarial) no reconocida por causa del tratamiento contable establecido en los párrafos 92 y 93;**

- (c) **menos cualquier importe procedente del costo de servicio pasado todavía no reconocido (véase el párrafo 96);**
 - (d) **menos el valor razonable, al final del periodo sobre el que se informa, de los activos del plan (si los hubiera) con los cuales se liquidan directamente las obligaciones (véanse los párrafos 102 a 104).**
- 55 El valor presente de las obligaciones por beneficios definidos es el importe bruto de las mismas, antes de deducir el valor razonable de cualesquiera activos del plan.
- 56 **Una entidad determinará el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos y el valor razonable de cualquier activo del plan, con una regularidad que sea suficiente para asegurar que los importes reconocidos en los estados financieros no difieran significativamente de los importes que podrían determinarse en la fecha de cierre del periodo sobre el que se informa.**
- 57 En esta Norma se aconseja, pero no se requiere, que la entidad implique a un actuario cualificado en la valoración de todas las obligaciones de carácter significativo derivadas de los beneficios post-empleo. Por razones prácticas, una entidad puede solicitar un actuario cualificado para llevar a cabo una valoración detallada de la obligación antes del final del periodo sobre el que se informa. No obstante, los resultados de esa valoración se actualizan para cualesquiera transacciones materiales y otros cambios significativos en circunstancias (incluyendo cambios en los precios del mercado y tasas de interés) hasta el final del periodo sobre el que se informa.
- 58 **El importe determinado según el párrafo 54 puede ser negativo (es decir, resultar un activo). La entidad medirá el susodicho activo según el valor menor de entre los siguientes:**
- (a) **el importe determinado según el párrafo 54, y**
 - (b) **el total de:**
 - (i) **cualesquiera pérdidas actuariales netas acumuladas y costo de servicio pasado no reconocidos todavía (véanse los párrafos 92, 93 y 96); y**
 - (ii) **el valor presente de cualesquiera beneficios económicos disponibles en forma de reembolsos del plan o reducciones en las aportaciones futuras al mismo. El valor presente de estos beneficios económicos se determinará utilizando la tasa de descuento especificado en el párrafo 78.**
- 58A **La aplicación del párrafo 58 no dará como resultado una ganancia que sea reconocida, en el periodo corriente, sólo por causa de una pérdida actuarial o del costo de servicio pasado, ni una pérdida que sea reconocida sólo por causa de una ganancia actuarial en el periodo corriente. La entidad, por tanto, reconocerá inmediatamente, según el párrafo 54, los importes siguientes, en la medida que aparezcan en el proceso de determinación del activo por beneficios definidos de acuerdo con el apartado (b) del párrafo 58:**
- (a) **Las pérdidas netas actuariales y el costo de servicio pasado correspondientes al periodo corriente, en la medida que excedan cualquier reducción en el valor presente de los beneficios económicos especificados en el párrafo 58(b)(ii). Si no hay cambio o se ha producido un incremento en el valor presente de los beneficios económicos, se reconocerá inmediatamente, según el párrafo 54, el importe de las pérdidas actuariales netas y del costo de servicio pasado correspondientes al periodo corriente.**
 - (b) **Las ganancias netas actuariales después de deducir el costo de servicio pasado del periodo corriente, en la medida que excedan cualquier incremento en el valor presente de los beneficios económicos especificados**

en el párrafo 58(b)(ii). Si no hay cambio o se ha producido un decremento en el valor presente de los beneficios económicos, se reconocerá inmediatamente, según el párrafo 54, el importe de las ganancias actuariales netas correspondientes al periodo corriente, después de la deducción del costo de servicio pasado de este mismo periodo.

- 58B El párrafo 58A es de aplicación a la entidad sólo si tiene, al principio o al final del periodo contable, un superávit* en el plan de beneficios definidos y no puede, según las condiciones vigentes del plan, recuperar en su totalidad tal superávit mediante reembolsos o reducciones en las contribuciones futuras. En tales casos, el costo por servicio pasado y las pérdidas actuariales que aparecen en el periodo, cuyos reconocimientos se difieren según el párrafo 54, incrementarán el importe especificado en el párrafo 58(b)(i). Si tal incremento no se compensa con un decremento de igual importe en el valor presente de los beneficios económicos que se deban reconocer según el apartado (b)(ii) del párrafo 58, se producirá un incremento en el total neto especificado en el párrafo 58(b) y, por tanto, esto dará lugar al reconocimiento de una ganancia. El párrafo 58A prohíbe el reconocimiento de una ganancia en tales circunstancias. El efecto opuesto se tiene en el caso de ganancias actuariales que aparecen en el periodo, cuyo reconocimiento se difiere según el párrafo 54, en la medida que las ganancias actuariales reducen pérdidas actuariales acumuladas no reconocidas. El párrafo 58A prohíbe el reconocimiento de una pérdida en tales circunstancias. Pueden verse ejemplos de aplicación de este párrafo en el Apéndice C.
- 59 Puede aparecer un activo cuando el plan de beneficios definidos está sobre financiado, o bien en otros casos cuando se acaban de reconocer ganancias actuariales. La entidad reconocerá un activo en tales casos porque:
- (a) controla un recurso económico, que se manifiesta en su capacidad para utilizar el superávit en la generación de beneficios futuros;
 - (b) este control es el resultado de sucesos pasados (aportaciones efectuadas por la entidad y servicios prestados por los trabajadores); y
 - (c) los beneficios económicos futuros llegarán a la entidad en forma de reducciones en las aportaciones futuras o en forma de reembolsos, que puede recibir directamente la entidad o pueden ir a otro plan con déficit.
- 60 El límite del párrafo 58(b) no deroga la obligación de reconocimiento diferido de ciertas pérdidas actuariales (véanse los párrafos 92 y 93) ni de ciertos costos de servicio pasado (véase el párrafo 96), siempre que sean distintos de los especificados en el párrafo 58A. No obstante, el límite citado deroga la opción transitoria mencionada en el párrafo 155(b). En el apartado (f)(iii) del párrafo 120A se requiere a la entidad que suministre información de cualquier caso de no reconocer un activo por causa de la aplicación del límite establecido en el apartado (b) del párrafo 58.

* Un superávit es el exceso del valor razonable de los activos del plan sobre el valor presente de la obligación por beneficios definidos.

Ejemplo ilustrativo del párrafo 60	
Un plan de beneficios definidos presenta las siguientes características:	
Valor presente de la obligación	1.100
Valor razonable de los activos del plan	(1.190)
	(90)
Pérdidas actuariales no reconocidas	(110)
Costo de servicio pasado no reconocido	(70)
Incremento no reconocido en el pasivo derivado de la aplicación inicial de la Norma, según el párrafo 155(b)	(50)
Importe negativo determinado según el párrafo 54	(320)
Valor presente de los reembolsos futuros disponibles y reducciones de aportaciones futuras	90
<i>El límite establecido en el párrafo 58(b) se computa de la siguiente manera:</i>	
Pérdidas actuariales no reconocidas	110
Costo de servicio pasado no reconocido	70
Valor presente de los reembolsos futuros disponibles y reducciones de aportaciones futuras	90
Límite	270
<i>Como 270 es menor que 320, la entidad reconocerá un activo por importe de 270 y revelará en sus estados financieros que el límite reduce el importe en libros del activo por importe de 50 (véase el subapartado f(iii) del párrafo 120A).</i>	

Resultados del periodo

- 61 Una entidad reconocerá, en el resultado, el importe total neto de las siguientes cantidades, salvo que otra Norma requiera o permita su inclusión en el costo de un activo:
- (a) el costo de servicio del periodo corriente (véanse los párrafos 63 a 91);
 - (b) el costo por intereses (véase el párrafo 82);
 - (c) el rendimiento esperado de cualquier activo del plan (véanse los párrafos 105 a 107), así como de cualquier derecho de reembolso (véase el párrafo 104A);
 - (d) las ganancias y pérdidas actuariales, según se requiera de acuerdo con la política contable de la entidad (véanse los párrafos 92 a 93D);
 - (e) el costo de los servicios pasados (véase el párrafo 96);
 - (f) el efecto de cualquier tipo de reducción o liquidación del plan (véanse los párrafos 109 y 110); y
 - (g) el efecto del límite contenido en el apartado (b) del párrafo 58, salvo que se haya reconocido fuera de los resultados de acuerdo con el párrafo 93C.
- 62 Otras Normas requieren la inclusión de ciertos costos, derivados de beneficios definidos para los empleados, en el costo de activos tales como inventarios o propiedades, planta y equipo (véanse la NIC 2 y la NIC 16). Todo costo por beneficios definidos post-empleo, que se incluya en el precio de adquisición o costo

de producción de los activos citados, incluirá la proporción adecuada de los componentes que se han mencionado en la lista del párrafo 61.

Reconocimiento y medición: valor presente de las obligaciones por beneficios definidos y costo de los servicios del periodo corriente

63 El costo final de un plan de beneficios definidos puede estar influido por diferentes variables, tales como los sueldos finales, la rotación de los empleados y la mortalidad, las tendencias en los costos de asistencia médica y, en el caso de planes instrumentados a través de fondos, por el rendimiento obtenido de la inversión de los activos del plan. El costo final del plan es incierto, y esta incertidumbre es probable que persista durante un largo periodo de tiempo. Con el fin de medir el valor presente de las obligaciones por beneficios post-empleo, así como el costo relativo al periodo corriente, es necesario:

- (a) aplicar un método de medición actuarial (véanse los párrafos 64 a 66);
- (b) distribuir los beneficios entre los periodos de servicio (véanse los párrafos 67 a 71); y
- (c) realizar suposiciones actuariales (véanse los párrafos 72 a 91).

Método de valoración actuarial

64 **La entidad utilizará el método de la unidad de crédito proyectada para determinar tanto el valor presente de sus obligaciones por beneficios definidos, como el costo por los servicios prestados en el periodo actual y, en su caso, el costo de servicio pasado.**

65 En el método de la unidad de crédito proyectada (también denominado a veces método de los beneficios acumulados en proporción a los servicios prestados, o método de los beneficios por año de servicio), se contempla cada año de servicio como generador de una unidad adicional de derecho a los beneficios (véanse los párrafos 67 a 71) y se mide cada unidad de forma separada para conformar la obligación final (véanse los párrafos 72 a 91).

Ejemplo ilustrativo del párrafo 65

La entidad debe pagar, al finalizar el periodo de contrato de sus trabajadores, un beneficio consistente en una suma única de dinero, igual a un 1% del sueldo final por cada año de servicio. El sueldo del año 1 es de 10.000 y se supone que aumentará a razón del 7% anual compuesto. La tasa de descuento utilizada es el 10% anual. La tabla siguiente muestra la obligación generada, para la entidad, por un empleado que se espera que abandone la misma al final del año 5, asumiendo que no se produzcan cambios en las suposiciones actuariales. Por razones de simplicidad, este ejemplo ignora el ajuste adicional que sería necesario para reflejar, eventualmente, la probabilidad de que el empleado puede abandonar la entidad en una fecha anterior o posterior.

Año	1	2	3	4	5
<i>Beneficios atribuidos a</i>					
– años anteriores	0	131	262	393	524
– periodo corriente (1% del sueldo final)	131	131	131	131	131
– periodo corriente y anteriores	131	262	393	524	655
<i>Importe inicial de la obligación</i>	–	89	196	324	476
<i>Interés al 10%</i>	–	9	20	33	48
<i>Costo de los servicios del periodo corriente</i>	89	98	108	119	131
<i>Importe final de la obligación</i>	89	196	324	476	655

Notas:

1. *El importe inicial de la obligación es el valor presente de los beneficios atribuidos a los años anteriores.*
2. *El costo por los servicios del periodo presente en el valor presente de los beneficios atribuidos a este periodo.*
3. *El importe final de la obligación es el valor presente de los beneficios atribuidos al periodo corriente y a los anteriores.*

- 66 Una entidad descontará el importe total de la obligación por los beneficios post-empleo, incluso si una parte de la misma ha de ser pagada dentro del término de los doce meses siguientes al periodo sobre el que se informa.

Reparto de los beneficios entre los periodos de servicio

- 67 Al determinar el valor presente de sus obligaciones por beneficios definidos, así como los costos que corresponden a los servicios prestados en el periodo corriente y, en su caso, los costos de servicio pasado, la entidad procederá a distribuir los beneficios entre los periodos de servicio, utilizando la fórmula de los beneficios del plan. No obstante, si los servicios prestados por un empleado en años posteriores van a originar un nivel significativamente más alto de beneficios que el alcanzado en los años anteriores, la entidad repartirá linealmente el beneficio en el intervalo de tiempo que medie entre:

- (a) la fecha a partir de la cual el servicio prestado por el empleado le da derecho al beneficio según el plan (con independencia de que los beneficios estén condicionados a los servicios futuros); y

(b) la fecha en la que los servicios posteriores a prestar por el empleado le generen derecho a importes adicionales no significativos del beneficio según el plan, salvo por causa de los eventuales incrementos de salarios en el futuro.

68 El método de la unidad de crédito proyectada requiere que la entidad atribuya una parte de los beneficios, que ha de pagar en el futuro, a los servicios prestados en el periodo corriente (con el fin de determinar el costo acumulado o devengado en el mismo) y otra porción diferente a los prestados en el periodo corriente y en los anteriores (con el fin de poder calcular el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos). La entidad, de esta manera, reparte los beneficios entre los periodos en los que surge la obligación de pago sobre los beneficios post-empleo. Esta obligación surge a medida que los empleados prestan los servicios, a cambio de los cuales una entidad ha prometido pagar en beneficios en futuros periodos sobre los que se informa futuros. Las técnicas actuariales permiten a la entidad medir las obligaciones con la suficiente fiabilidad como para justificar el reconocimiento de de un pasivo.

Ejemplos ilustrativos del párrafo 68

1. Un plan de beneficios definidos consiste en pagar al empleado, en el momento del retiro, una suma única de 100 por cada año de servicio.

En este caso se atribuye un beneficio de 100 a cada año de servicio activo. El costo de los servicios de cada año es el valor presente de 100. El valor presente de la obligación por el plan de beneficios definidos es el valor presente de 100 multiplicado por el número de años de servicio transcurridos hasta el final del periodo sobre el que se informa.

Si el beneficio se tuviera que pagar inmediatamente después de que el empleado abandonase la entidad, el costo de los servicios del periodo corriente y el valor presente de la obligación por el plan de beneficios definidos tendrían en cuenta la fecha esperada del retiro. Así, por causa del descuento de los importes, tales cantidades serán menores que las que se deberían calcular si el empleado fuera a retirarse al final del periodo sobre el que se informa.
2. Un determinado plan consiste en asegurar una pensión mensual del 0,2% del sueldo final por cada año de servicio activo. La pensión es pagadera a partir de que el empleado cumpla los 65 años.

En este caso se atribuirá, a cada periodo, un beneficio igual al valor presente de una pensión del 0,2% del importe estimado del sueldo final, a pagar desde el momento del retiro hasta la fecha esperada del deceso. El costo de los servicios del periodo corriente es el valor actual de tal beneficio. El valor presente de las obligaciones por el plan de beneficios definidos es el valor presente de los pagos mensuales del 0,2% del salario final, multiplicado por el número de años de servicio transcurridos el final del periodo sobre el que se informa. Tanto el costo de los servicios del periodo corriente como el valor presente de las obligaciones comprometidas en el plan son objeto de descuento porque los pagos de las pensiones comienzan cuando el empleado cumple 65 años.

69 Los servicios prestados por los empleados darán lugar, en un plan de beneficios definidos, al nacimiento de una obligación de pago, incluso en el caso de que tales pagos estén condicionados a la existencia de una relación laboral en el futuro (en otras palabras, no están consolidadas). Los años de servicio anteriores al momento de la consolidación (irrevocabilidad) de los derechos darán lugar a una obligación implícita porque, al final del periodo sobre el que se informa, se verá reducida la cantidad de servicios futuros a prestar por el empleado antes de consolidar sus derechos. En el proceso de medición, no obstante, la entidad habrá de considerar la probabilidad de que algunos empleados puedan no llegar a cumplir los requisitos para convertir en irrevocables los derechos. De forma similar, aunque ciertos beneficios

post-empleo, como los gastos por atención sanitaria, se satisfacen sólo cuando le ocurre un evento determinado al empleado con derecho a ellos, la obligación por el pago de los mismos se crea a medida que el empleado va prestando los servicios que le dan derecho a recibir el beneficio, cuando el citado suceso tenga lugar. La probabilidad de que el suceso específico ocurra, afectará a la medición de la obligación, pero no es determinante si existe o no la obligación.

Ejemplos ilustrativos del párrafo 69

1. Un determinado plan reconoce un beneficio de 100 por cada año de servicio. El derecho a recibirlo se consolida después de diez años de servicio.
En este caso se atribuye un beneficio de 100 a cada año de servicio activo. En cada uno de los primeros diez años, el costo por los servicios del periodo corriente y el valor presente de la obligación acumulada, hasta esa fecha, han de tener en cuenta la probabilidad de que el empleado en cuestión no llegue a completar los diez años requeridos de servicio.
2. Otro plan reconoce un beneficio de 100 por cada año de servicio, excluyendo los servicios prestados antes de cumplir los 25 años. Los beneficios son irrevocables inmediatamente.
En tal caso no se atribuirán beneficios a ninguno de los periodos anteriores a que el empleado cumpla 25 años, puesto que no dan derecho a beneficios (ni condicionados ni no condicionados). A cada uno de los años subsiguientes se atribuirá un beneficio de 100.

70

La obligación se va acumulando hasta el momento en que cualquier servicio posterior prestado por el empleado no lleve a un importe significativo de aumento en los beneficios. Por tanto, todo el importe de los beneficios se atribuye al periodo que termine en esa fecha y a los que sean anteriores a él. Los beneficios a suministrar se distribuirán entre los periodos utilizando la fórmula del plan correspondiente. No obstante, en el caso de que los servicios prestados por un empleado en los años venideros puedan darle derecho a recibir un beneficio sustancialmente superior al que tenía derecho en años precedentes, la entidad distribuirá el beneficio de forma lineal, hasta la fecha en la cual los servicios adicionales prestados por el empleado no le den derecho a recibir una cantidad de beneficio significativamente mayor. Esto se hace así porque son todos los servicios, prestados por el empleado en el periodo, los que le darán derecho a percibir el mayor nivel de beneficios.

Ejemplos ilustrativos del párrafo 70

1. Un determinado plan concede un beneficio a los empleados por un importe único de 1.000, que es irrevocable tras diez años de servicio. El plan no suministra más beneficios por años de servicio adicionales.
Se atribuirá un beneficio de 100 (1.000 dividido entre diez) a cada uno de los primeros diez años. El costo de los servicios del periodo corriente, en cada uno de esos primeros diez años, tendrá en cuenta la probabilidad de que el empleado pueda no completar los diez años requeridos de servicio. No se atribuirá beneficio alguno a los años siguientes.
2. Un plan concede un beneficio de importe único, por valor de 2.000, a todos los empleados que permanezcan en la entidad a la edad de 55 años, tras haber prestado al menos veinte años de servicio, o bien que estén prestando servicios en la entidad a la edad de 65 años, con independencia de su antigüedad.
Para los trabajadores que accedan al empleo antes de la edad de 35 años, es necesario tener en cuenta que los beneficios les pueden alcanzar al cumplir esa edad, pero no antes (el empleado puede abandonar la entidad a los 30 y volver a incorporarse a la edad de 33, lo cual no tendrá efecto ni en la cuantía del beneficio ni en la fecha de pago). Tales beneficios se condicionan a los servicios futuros. Además,

Continúa...

<p>...Continuación</p> <p>Ejemplos ilustrativos del párrafo 70</p> <p><i>los servicios prestados después de los 55 años no conceden al empleado ningún derecho a beneficios adicionales. Para los empleados que lleguen a la edad de 35 años, la entidad deberá atribuir beneficios de 100 (2.000 dividido entre 20) a cada uno de los años de servicio, desde los 35 a los 55 años de edad.</i></p> <p><i>Para los trabajadores que accedan a la entidad entre los 35 y los 45 años, los servicios prestados después de llevar 20 años no les conceden cantidades adicionales de beneficios. Por ello, la entidad debe atribuir, para tales empleados, un beneficio de 100 (2.000 dividido entre 20) para cada uno de los primeros veinte años de servicio.</i></p> <p><i>En el caso de un trabajador que acceda al empleo a la edad de 55 años, los servicios prestados después de los diez primeros años no le conceden derecho a cantidades adicionales de beneficio. Para tal empleado, la entidad atribuirá un beneficio de 200 (2.000 dividido entre 10) para cada uno de los diez primeros años de servicio.</i></p> <p><i>En todos los anteriores casos, tanto en el costo de los servicios del periodo corriente como en el valor presente (actual) de las obligaciones en el plan, se tendrá en cuenta la probabilidad de que el empleado en cuestión complete los periodos necesarios de servicio antes de tener derecho a recibirlas.</i></p> <p>3. Un plan para atenciones médicas post-empleo consiste en reembolsarles el 40% de los costos por asistencia médica si los trabajadores han dejado la entidad después de diez y antes de los veinte años de servicio, y el 50% de tales costos si la han abandonado después de veinte o más años de servicio.</p> <p><i>En virtud de la fórmula del plan de beneficios, la entidad atribuye un 4% del valor presente de los costos de asistencia médica previstos (40% dividido entre diez), a cada uno de los diez primeros años, y un 1% (10% dividido entre diez) a cada uno de los segundos diez años. El costo de los servicios del periodo corriente habrá de tener en cuenta la probabilidad de que el empleado pueda no completar el periodo de servicio necesario para tener derecho a una parte o la totalidad de los beneficios. Para los casos en que se espere que el empleado se retire de la entidad antes de los diez primeros años, no es necesario atribuir beneficio alguno a los periodos correspondientes.</i></p> <p>4. Un plan para atenciones médicas post-empleo consiste en reembolsarles el 10% de los costos por asistencia médica si los trabajadores han dejado la entidad después de diez y antes de los veinte años de servicio, y el 50% de tales costos si la han abandonado después de veinte o más años de servicio.</p> <p><i>El servicio en los años posteriores conceden al un nivel más alto de beneficios que los años anteriores. Por tanto, para los empleados que vayan a abandonar la entidad después de veinte o más años, ésta atribuye el beneficio utilizando el método de reparto lineal descrito en el párrafo 68. Los servicios prestados después de los veinte primeros años no darán derecho a beneficios adicionales. Por tanto, el beneficio atribuido a cada uno de los veinte primeros años es un 2,5% del valor presente de los costos esperados por atención médica (50% dividido entre veinte).</i></p> <p><i>Para los casos en que se espere que el empleado abandone la entidad, después de diez años de servicio pero antes de alcanzar los veinte, el beneficio atribuido a cada uno de los diez primeros años será el 1% del valor presente de los costos esperados por atención médica. Para estos trabajadores no es necesario atribuir beneficio alguno a los servicios prestados después de la finalización del décimo año y antes de la fecha estimada de retiro.</i></p> <p><i>Para los casos en que se espere que el empleado se retire de la entidad antes de los diez primeros años, no es necesario atribuir beneficio alguno a los periodos correspondientes.</i></p>
--

71

En el caso de que el importe del beneficio consista en una proporción constante del sueldo final por cada año de servicio, los incrementos en los sueldos futuros afectarán al importe necesario para cumplir con la obligación existente, por los años de servicio

pasados, al final del periodo sobre el que se informa, pero no crearán ninguna obligación adicional. Por lo tanto:

- (a) para los propósitos del párrafo 67(b), los incrementos de los sueldos no suponen mayores beneficios, incluso cuando el importe del beneficio vaya a depender de la cuantía del sueldo final; y
- (b) el importe del beneficio atribuido a cada periodo será una proporción constante del sueldo con el que los beneficios estén relacionados.

Ejemplo ilustrativo del párrafo 71

Los empleados adquieren el derecho a un beneficio del 3% del sueldo final por cada año de servicio antes de cumplir los 55 años.

En este caso se atribuirá a cada año un beneficio del 3% del sueldo final por cada año hasta que el trabajador cumpla los 55 de edad. Esta es la fecha en la que los servicios posteriores no dan derecho a un nivel mayor en los beneficios, según el plan. Por tanto, no se atribuye ningún beneficio a los servicios prestados por el trabajador después de cumplir esa edad.

Suposiciones actuariales

72 Las suposiciones actuariales serán inesgadas y compatibles entre sí.

73 Las suposiciones actuariales constituyen las mejores estimaciones que la entidad posee sobre las variables que determinarán el costo final de proporcionar los beneficios post-empleo. Entre las suposiciones actuariales se incluyen los dos tipos siguientes:

- (a) Hipótesis demográficas acerca de las características de los empleados actuales y pasados (y las personas que tienen a su cargo) que puedan recibir los beneficios. Estas hipótesis tienen relación con extremos tales como.
 - (i) mortalidad, tanto durante el periodo de actividad como posteriormente;
 - (ii) tasas de rotación entre empleados, incapacidad y retiros prematuros;
 - (iii) la proporción de partícipes en el plan con beneficiarios que tienen derecho a los beneficios; y
 - (iv) tasas de peticiones de atención, en los planes por asistencia médica. y
- (b) Hipótesis financieras, que tienen relación con los siguientes extremos:
 - (i) la tasa de descuento (véanse los párrafos 78 a 82);
 - (ii) los niveles futuros de sueldos y de beneficios (véanse los párrafos 83 a 87);
 - (iii) en el caso de beneficios por asistencia sanitaria, los costos futuros de la misma, incluyendo, si fueran importantes, los costos de administración de las reclamaciones y los pagos de los beneficios (véanse los párrafos 88 a 91); y
 - (iv) la tasa de rendimiento esperado para los activos del plan (véanse los párrafos 105 a 107).

74 Las suposiciones actuariales se considerarán inesgadas si no resultan ni imprudentes ni excesivamente conservadoras.

75 Las suposiciones actuariales serán compatibles entre sí cuando reflejen las relaciones económicas existentes entre factores tales como la inflación, tasas de aumento de los sueldos, rendimiento de los activos y tasas de descuento. Por ejemplo, todas las hipótesis que dependen de un nivel determinado de inflación en un periodo futuro

(como es el caso de las relacionadas con tasas de interés e incrementos de salarios y beneficios), habrán de manejar la misma tasa de incremento de los precios en tal periodo.

- 76 La entidad habrá de establecer la tasa de descuento y las demás hipótesis financieras en términos nominales (corrientes), salvo que las estimaciones en términos reales (ajustadas por la inflación) sean más fiables, como puede pasar, por ejemplo, en el caso de una economía hiperinflacionaria (véase la NIC 29 *Información Financiera en Economías Hiperinflacionarias*), o también en el caso en que los beneficios estén ligados a un índice, habiendo un mercado fluido de bonos ligados a ese índice, en la misma moneda y plazo.
- 77 **Las hipótesis financieras se basarán en las expectativas del mercado al final del periodo sobre el que se informa, para el periodo en el que las obligaciones de pago serán liquidadas.**

Suposiciones actuariales: tasa de descuento

- 78 **La tasa utilizada para descontar las obligaciones de beneficios post-empleo (tanto dotadas como no dotadas) se determinará utilizando como referencia los rendimientos del mercado, al final del periodo sobre el que se informa, correspondientes a las emisiones de bonos u obligaciones empresariales de alta calidad. En los países donde no exista un mercado amplio para tales títulos, se utilizará el rendimiento (al final del periodo sobre el que se informa) de los bonos emitidos por el gobierno. En cualquier caso, tanto la moneda como el plazo de los bonos empresariales o gubernamentales se corresponderán con la moneda y el plazo de pago estimado para el pago de las obligaciones por beneficios post-empleo.**
- 79 Una de las suposiciones actuariales que tiene efectos significativos es la tasa de descuento. Esta tasa de descuento refleja el valor del dinero en el tiempo, pero no el riesgo actuarial o de inversión. Es más, la tasa de descuento no refleja el riesgo específico de crédito que asumen los acreedores de la entidad, ni tampoco recoge el riesgo de que el comportamiento de las variables en el futuro pueda diferir de las suposiciones actuariales utilizadas.
- 80 La tasa de descuento reflejará el calendario estimado de los pagos de los beneficios. En la práctica, las entidades a menudo consiguen esto simplemente utilizando una tasa de descuento que es un promedio ponderado que refleja el calendario y el importe estimado de los pagos de beneficios, así como la moneda en la que éstos han de ser pagados.
- 81 En algunos casos, puede no existir un mercado amplio de bonos con un periodo de vencimiento suficiente para cubrir los vencimientos esperados de todos los pagos por beneficios. En tales casos, la entidad tendrá que utilizar las tasas corrientes de mercado, con las referencias temporales apropiadas, para descontar los pagos a corto plazo, y estimará la tasa a utilizar, para los vencimientos a más largo plazo, extrapolando las correspondientes tasas corrientes de mercado mediante la curva de intereses a largo plazo. Es improbable que el valor actual total de una obligación por beneficios definidos sea particularmente sensible a la tasa de descuento aplicada a la parte de beneficios que se pagarán con posterioridad al vencimiento de los bonos, de entidad o gubernamentales, emitidos a más largo plazo.
- 82 El costo por intereses se calcula multiplicando la tasa de descuento, determinada al principio del periodo, por el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos en ese periodo, teniendo en cuenta cualquier eventual cambio en el valor de las mismas. El valor presente de las obligaciones puede ser diferente del pasivo reconocido en el estado de situación financiera, puesto que el pasivo se reconoce después de deducir el valor razonable de cualesquiera activos del plan y porque

algunas ganancias y, ciertos costos de servicio pasado, no se reconocen inmediatamente. (El Apéndice A se ilustra, entre otras cosas, los cálculos correspondientes al costo por intereses.)

Suposiciones actuariales: sueldos, beneficios y costos de asistencia médica

- 83 **Las obligaciones por beneficios post-empleo se medirán de manera que reflejen:**
- (a) **los incrementos estimados de los sueldos en el futuro;**
 - (b) **los beneficios establecidos según los términos del plan (o que resulten de cualquier obligación implícita que pueda derivarse de tales condiciones) al final del periodo sobre el que se informa; y**
 - (c) **los cambios futuros estimados en la cuantía de los beneficios gubernamentales, en la medida que afecten a los importes a pagar dentro del plan de beneficios definidos, si y sólo si:**
 - (i) **aquellos cambios que entraron en vigor antes del final del periodo sobre el que se informa; o**
 - (ii) **la historia pasada, u otro tipo de evidencia fiable, indican que esos beneficios gubernamentales van a ser modificados de una forma previsible, por ejemplo en consonancia con los futuros cambios en los niveles generales de precios o de salarios.**
- 84 Las estimaciones de los incrementos futuros en los salarios han de tener en cuenta la inflación, la antigüedad, las posibles promociones y otros factores relevantes, tales como la evolución de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo.
- 85 Si los términos formales de un plan (o cualquier obligación implícita que vaya más allá de las condiciones establecidas en el mismo) requieren que la entidad cambie los beneficios en periodos futuros, la medición de la obligación correspondiente habrá de reflejar tales cambios. Este es el caso, por ejemplo, cuando:
- (a) la entidad exhibe una historia de beneficios crecientes, por ejemplo para mitigar los efectos de la inflación, y no existen indicios de que tal práctica vaya a cambiar en el futuro; o
 - (b) han sido reconocidas ganancias actuariales en los estados financieros y la entidad está obligada, ya sea por los términos formales del plan, por las obligaciones implícitas que se derivan de las condiciones del mismo o por la legislación, a utilizar cualquier superávit en beneficio de los participantes del plan [véase el párrafo apartado (c) del párrafo 98].
- 86 Las suposiciones actuariales no reflejarán los cambios en los beneficios futuros que no estén establecidos en los términos formales del plan (o en las obligaciones implícitas) al final del periodo sobre el que se informa. Tales cambios producirán:
- (a) o bien costo de servicio pasado, en la medida que modifiquen los beneficios por servicios antes de efectuarse el cambio; y
 - (b) o bien costo de los servicios del periodo corriente en periodos posteriores al cambio, en la medida que modifiquen beneficios por servicios a prestar tras este cambio.
- 87 Algunos beneficios post-empleo están ligados a variables tales como el nivel de beneficios gubernamentales por retiro o por atención médica. La medición de tales beneficios habrá de reflejar los cambios esperados en tales variables, evaluados a partir de la historia pasada y otro tipo de evidencias fiables.

- 88 **Las hipótesis acerca de los costos por atenciones médicas tomarán en cuenta los cambios futuros estimados en el costo de los servicios médicos, derivados tanto de la inflación como de las variaciones en los precios específicos de los citados servicios.**
- 89 La medición de los beneficios post-empleo, en forma de atenciones médicas, requiere plantear hipótesis acerca del nivel y frecuencia de la demanda futura de tales servicios, así como sobre el costo de cubrir dichas atenciones. La entidad estimará los costos futuros de las atenciones médicas a partir de los datos históricos, tomados de su propia experiencia, complementados si fuera necesario con datos procedentes de otras entidades, compañías de seguros, entidades de asistencia sanitaria u otras fuentes. Las estimaciones de los costos futuros de atención médica habrán de considerar el efecto de los avances tecnológicos, los cambios en la utilización de los beneficios por asistencia médica o los patrones de demanda de atención sanitaria, y también los cambios en la situación sanitaria de los participantes en el plan.
- 90 La cantidad y frecuencia de las solicitudes de atención médica son particularmente sensibles a la edad, estado de salud y sexo de los empleados (y de las personas que dependen de ellos), y pueden también resultar sensibles a otros factores tales como la ubicación geográfica. Por tanto, los datos históricos han de ser ajustados siempre que la estructura demográfica de la población beneficiaria sea diferente de la utilizada como base para elaborar los datos históricos. También es preciso ajustar los datos cuando hay evidencia fiable de que las tendencias históricas no continuarán en el futuro.
- 91 Algunos planes de beneficios post-empleo de atención médica requieren aportaciones de los empleados para la cobertura de los costos médicos cubiertos por el plan. Las estimaciones de los costos médicos futuros tendrán en cuenta tales contribuciones, considerando los términos del plan al final del periodo sobre el que se informa (o cualquier obligación implícita que pudiera derivarse de tales condiciones). Los cambios en las aportaciones de los empleados darán lugar a la aparición de costos de servicio pasado o, si este fuera el caso, a reducciones en el plan. El costo de cubrir las atenciones médicas puede quedar reducido por los beneficios que puedan recibir de la sanidad pública o de otros proveedores de servicios médicos (véanse el apartado (c) del párrafo 83 y el párrafo 87).

Ganancias y pérdidas actuariales

- 92 **Al medir los pasivos por prestaciones definidas de acuerdo con el párrafo 54, la entidad reconocerá como gasto o ingreso, según las condiciones del párrafo 58A, una parte de sus ganancias y pérdidas actuariales (según lo especificado en el párrafo 93), siempre que el importe neto acumulado no reconocido, al final del periodo inmediatamente anterior, exceda a la mayor de las siguientes cantidades:**
- (a) **el 10% del valor presente de la obligación por los beneficios definidos en esa fecha (antes de deducir los activos del plan); y**
 - (b) **el 10% del valor razonable de cualesquiera activos del plan en esa fecha.**
- Esos límites se calcularán y aplicarán por separado para cada uno de los planes de beneficios definidos existentes.**
- 93 **La parte de las ganancias y pérdidas actuariales a reconocer para cada plan de beneficios definidos es el exceso determinado de acuerdo con el párrafo 92, dividido entre el número de años de trabajo activo que de promedio, resten a los empleados que participen en el plan. No obstante, la entidad puede adoptar cualquier método, de carácter sistemático, que produzca un reconocimiento más rápido de dichas ganancias y pérdidas actuariales, siempre que se apliquen los mismos criterios de reconocimiento para las pérdidas y para las ganancias, y**

que la aplicación se haga de forma coherente en los diferentes periodos. La entidad puede aplicar tales métodos sistemáticos a las ganancias y pérdidas actuariales, incluso si estuvieran dentro de los límites especificados en el párrafo 92.

- 93A Si, como se permite en el párrafo 93, una entidad adoptará una política de reconocer las ganancias y pérdidas actuariales en el periodo en el que ocurren, podrá reconocerlas en otro resultado integral, de acuerdo con los párrafos 93B a 93D, siempre que:**
- (a) todos sus planes de beneficios definidos; y**
 - (b) todas sus ganancias y pérdidas actuariales.**
- 93B** Las ganancias y pérdidas actuariales reconocidas en otro resultado integral, según lo permite el párrafo 93A, se presenten en el estado del resultado integral.
- 93C** Una entidad que reconozca las ganancias y pérdidas actuariales de acuerdo con el párrafo 93A, reconocerá también cualquier ajuste que se derive del límite establecido en el párrafo 58(b), en otro resultado integral.
- 93D** Las ganancias y pérdidas actuariales y los ajustes que surjan del límite establecido en el párrafo 58(b), que hayan sido reconocidos en otro resultado integral, se reconocerán inmediatamente en las ganancias acumuladas. No se reclasificarán en el resultado de ningún periodo posterior.
- 94** Las ganancias y pérdidas actuariales pueden producirse por incrementos o disminuciones en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos, o bien por variaciones en el valor razonable de los activos relacionados con el plan. Entre las causas de tales ganancias o pérdidas se encuentran las siguientes:
- (a) tasas de rotación, de mortalidad, de retiros anticipados o de incremento de salarios inesperadamente altas o bajas para los empleados, así como variaciones en los beneficios (si las condiciones formales o implícitas contemplan incrementos cuando haya inflación) o en los costos de atención médica;
 - (b) el efecto de los cambios en las estimaciones de las tasas futuras de rotación, de mortalidad, de retiros anticipados o de incremento de salarios de los empleados, así como el efecto de las variaciones en los beneficios (si las condiciones formales o asumidas contemplan incrementos cuando haya inflación) o en los costos de atención médica cubiertos por el plan;
 - (c) el efecto de las variaciones en la tasa de descuento; y
 - (d) las diferencias entre el rendimiento real y el previsto de los activos del plan (véanse los párrafos 105 a 107).
- 95** Consideradas en el largo plazo, las ganancias y pérdidas actuariales pueden compensarse entre sí. Por tanto, el importe estimado de las obligaciones por beneficios post-empleo ha de ser visto como un intervalo (o una “banda de fluctuación”) alrededor de la estimación más verosímil. Se permite a las entidades, sin que ello suponga una obligación, reconocer las ganancias y pérdidas actuariales que caigan dentro del intervalo citado. Esta Norma requiere que la entidad reconozca, como mínimo, una porción específica de las ganancias y pérdidas actuariales si éstas caen fuera de la “banda de fluctuación” de más o menos un 10% de la estimación central (en el Apéndice A se ilustra, entre otras cosas, el tratamiento de las ganancias y pérdidas actuariales). La Norma permite también la aplicación de métodos sistemáticos de reconocimiento más acelerados, siempre que los mismos cumplan las condiciones especificadas en el párrafo 93. Entre tales métodos permitidos se encuentra, por ejemplo, el reconocimiento inmediato en los beneficios netos de dichas ganancias y pérdidas, ya estén dentro o fuera de la “banda de fluctuación”. En el apartado (b)(iii) del párrafo 155 se explica la necesidad de considerar cualquier

porción no reconocida de los pasivos, surgidos del régimen transitorio establecido por la Norma, al contabilizar las ganancias actuariales posteriores a la primera aplicación.

Costo de servicio pasado

96 Al medir sus pasivos por beneficios definidos de acuerdo con el párrafo 54, la entidad procederá a reconocer, con las condiciones expuestas en el párrafo 58A, el costo de servicio pasado como un gasto, repartíéndolo linealmente entre el periodo medio que reste hasta la consolidación definitiva del derecho a recibir los beneficios de forma irrevocable. No obstante, cuando los beneficios resulten irrevocables de forma inmediata tras la introducción, o tras cualquier cambio, de un plan de beneficios definidos, la entidad procederá a reconocer, en los beneficios netos, de forma inmediata los costos de servicio pasado.

97 El costo de los servicios pasados surge cuando una entidad introduce un plan de beneficios definidos que atribuye beneficios a servicios pasados o cambia los beneficios a pagar por servicios pasados de un plan de beneficios definidos ya existente. Tales cambios tienen como contrapartida los servicios prestados por los empleados en el periodo de tiempo hasta la consolidación del derecho irrevocable a recibir los beneficios. Por tanto, la entidad reconocerá el costo de los servicios pasados a lo largo de ese periodo, con independencia de que el costo se refiera a servicios prestados por los empleados en periodos anteriores. La entidad medirá el costo de los servicios pasados como la variación en el pasivo procedente de la modificación (véase el párrafo 64). Los costos de servicios pasados negativos surgen cuando una entidad modifica los beneficios atribuibles a servicios pasados de forma que el valor presente de la obligación por beneficios definidos disminuye.

Ejemplo ilustrativo del párrafo 97	
Una entidad tiene un plan de beneficios por retiro que suministra una pensión equivalente al 2% del sueldo final por cada año de servicio. El derecho a recibir los beneficios se consolida tras cinco años de servicio activo. A 1 de enero de 20X5 la entidad mejora la pensión pasando al 2,5% del sueldo final para cada año de servicio, comenzando desde el 1 de enero de 20X1. En la fecha de la mejora, el valor presente de los beneficios adicionales desde el 1 de enero de 20X1 hasta el 1 de enero de 20X5 es como sigue:	
Empleados con más de cinco años de servicio al 1/1/X5	150
Empleados con menos de cinco años de servicio al 1/1/X5 (periodo medio hasta la irrevocabilidad: tres años)	120
	270
La entidad reconocerá 150 inmediatamente, puesto que el derecho a recibir estos beneficios es ya irrevocable. Por otra parte, la entidad repartirá 120 de forma lineal en los tres años que faltan hasta el 1 de enero de 20X5.	

- 98 En el costo de servicio pasado se excluyen:
- (a) el efecto de las diferencias entre los incrementos de salarios reales y anteriormente asumidos sobre la obligación de pagar beneficios por servicios de años anteriores, (no hay costos de servicio pasado, puesto que las suposiciones actuariales toman en consideración los sueldos proyectados);
 - (b) infra o sobreestimaciones de los incrementos discrecionales de las pensiones cuando una entidad tenga una obligación implícita de conceder tales aumentos (no existe costo de los servicios pasados porque las hipótesis actuariales deben tener en consideración dichos aumentos);
 - (c) estimaciones de mejoras en los beneficios que procedan de ganancias actuariales que hayan sido reconocidas en los estados financieros, siempre que la entidad

esté obligada por los términos formales del plan (o por una obligación implícita que supere esos términos) o por la legislación, a utilizar en favor de los participantes del plan los superávit del mismo, incluso si los incrementos en las prestaciones no han sido formalmente atribuidos [el aumento resultante en la obligación es una pérdida actuarial, no un costo de los servicios pasados, véase el párrafo 85(b)];

- (d) el incremento en los beneficios consolidados (irrevocables) cuando, en ausencia de beneficios nuevos o mejorados, los empleados completan los requerimientos de consolidación (irrevocabilidad) de la concesión (no existe costo de los servicios pasados porque la entidad reconoció el costo estimado de las prestaciones como costo de los servicios del periodo corriente, a medida que los servicios correspondientes fueron prestados); y
- (e) el efecto de los ajustes en el plan cuyo efecto es reducir los beneficios correspondientes a servicios futuros (esto es, cuando se produce una reducción).

- 99 Cuando se introduzcan o modifiquen beneficios, la entidad tendrá que programar la amortización del costo de servicio pasado. Podría resultar imposible conservar los registros detallados necesarios para identificar e implementar los cambios sucesivos en este programa de amortización. Además, el efecto inducido posiblemente sea significativo sólo cuando se trate de una reducción o liquidación. Por tanto, la entidad ajustará el programa de amortización, para reflejar el costo de servicio pasado, sólo cuando se trate de una reducción o una liquidación.
- 100 En el caso de que la entidad reduzca los beneficios a pagar en un plan de beneficios definidos, la disminución resultante en el saldo de los pasivos por beneficios definidos se reconoce como un costo negativo de servicio pasado, durante el periodo medio que transcurra hasta que la porción de beneficios que ha resultado disminuida resulte irrevocable.
- 101 En el caso de que la entidad reduzca algunos beneficios a pagar en un plan de beneficios definidos y, al mismo tiempo, aumente otros dentro del mismo plan y para los mismos empleados, la entidad tratará el cambio como una única variación, en términos netos.

Reconocimiento y medición: activos del plan

Valor razonable de los activos del plan

- 102 Según el párrafo 54, para determinar el importe reconocido en el estado de situación financiera se deducirá el valor razonable de cualesquiera activos del plan. Si no existiese precio de mercado disponible, se procederá a estimar el valor razonable de los activos del plan, por ejemplo mediante el descuento de los flujos de efectivo futuros, utilizando una tasa de descuento que refleje tanto el riesgo asociado con los activos del plan como la fecha de vencimiento o de disposición esperada de tales activos (o, si no tuvieran fecha de vencimiento, el periodo estimado hasta la liquidación de la obligación de pago correspondiente).
- 103 En los activos del plan no se incluirán las aportaciones no pagadas por la entidad al fondo, ni tampoco los instrumentos financieros no transferibles emitidos por la entidad y poseídos por el fondo. De los activos del plan se deducirán cualesquiera pasivos del fondo que no tengan relación con los beneficios de los empleados, como por ejemplo las cuentas por pagar, sean o no de origen comercial, y los pasivos que procedan de instrumentos financieros derivados.
- 104 Cuando los activos del plan comprendan pólizas de seguro aptas, cuyos flujos se correspondan exactamente, tanto en los importes como en el calendario de pagos, con

algunos o todos los beneficios pagaderos dentro del plan, se considerará que el valor razonable de esas pólizas de seguro es igual al valor presente de las obligaciones de pago conexas, como se describe en el párrafo 54 (lo cual estará sujeto a cualquier eventual reducción que se requiera si los importes a recibir en virtud de las pólizas de seguro no son totalmente recuperables).

Reembolsos

104A Cuando sea, y sólo cuando sea, prácticamente cierto que un tercero vaya a reembolsar alguno o todos los desembolsos requeridos para cancelar una obligación por beneficios definidos, la entidad reconocerá su derecho al reembolso como un activo separado. La entidad medirá el activo a su valor razonable. En todo lo demás, la entidad tratará ese activo de la misma manera que al resto de los activos del plan. En el estado del resultado integral, el gasto relacionado con el plan de beneficios definidos puede ser presentado neto de la cuantía reconocida como reembolsable.

104B A veces, la entidad puede requerir a un tercero, tal como un asegurador, el pago de una parte o la totalidad del desembolso requerido para cancelar una obligación por beneficios definidos. Las pólizas de seguro aptas, tal como han sido definidas en el párrafo 7, son activos del plan. La entidad contabilizará tales pólizas aptas de la misma forma que todos los demás activos del plan, y no aplicará el párrafo 104A (véanse los párrafos 39 a 42 y 104).

104C Cuando una póliza de seguro no cumpla las condiciones para ser una póliza apta, esta póliza no es un activo del plan. El párrafo 104A trata de tales casos: la entidad reconoce su derecho a los reembolsos, en virtud de la póliza de seguros, como un activo separado, y no como una deducción al determinar el pasivo por beneficios definidos reconocido en función del párrafo 54; en todos los demás aspectos, la entidad tratará este activo de la misma forma que a los otros activos del plan. En particular, se incrementará (reducirá) el pasivo por beneficios definidos reconocido, en virtud del párrafo 54, en la medida que las ganancias (pérdidas) actuariales netas acumuladas sobre la obligación por beneficios definidos y sobre el derecho al reembolso correspondiente, permanezcan sin reconocer, según los párrafos 92 y 93. El apartado (f)(iv) del párrafo 120A requiere que la entidad revele, mediante una breve descripción, la relación entre el derecho de reembolso y la obligación conexas.

Ejemplo ilustrativo de los párrafos 104A a 104C	
Valor presente de la obligación	1.241
Ganancias actuariales no reconocidas	17
Pasivo reconocido en el estado de situación financiera	1.258
Derechos en virtud de pólizas de seguro que compensan exactamente la cuantía y calendario de algunos de los beneficios pagaderos por el plan. Estos beneficios tienen un valor presente de 1.092.	1.092
Las ganancias actuariales no reconocidas, por valor de 17, son las ganancias actuariales netas acumuladas sobre la obligación y sobre los derechos de reembolso.	

104D Si el derecho de reembolso surge en virtud de una póliza de seguro que compensa exactamente la cuantía y el calendario de algunos o todos los beneficios definidos pagaderos en función de un plan de beneficios definidos, se considerará que el valor razonable del derecho de reembolso es el valor presente de la obligación relacionada, según se describe en el párrafo 54 (sujeto a cualquier eventual reducción que se requiera si los importes a recibir en virtud de las pólizas de seguro no son totalmente recuperables).

Rendimientos de los activos del plan

- 105

El rendimiento previsto de los activos del plan es uno de los componentes del gasto a reconocer en el resultado del periodo. La diferencia entre el rendimiento previsto de los activos del plan y el rendimiento real es una ganancia o pérdida actuarial; ésta se incluye con las ganancias y pérdidas actuariales en la obligación por beneficios definidos al determinar el importe neto que se compara con los límites del 10% “banda de fluctuación” especificada en el párrafo 92.
- 106

El rendimiento previsto de los activos del plan se determina, al principio del periodo, a partir de las expectativas del mercado para rendimientos a lo largo de todo el periodo de vida de las obligaciones relacionadas con ellos. Este rendimiento previsto de los activos del plan habrá de reflejar los cambios en el valor razonable de los activos del plan, durante el citado periodo, que se produzcan como consecuencia de las aportaciones reales efectuadas al fondo y de los beneficios reales pagados con cargo al mismo.

Ejemplo ilustrativo del párrafo 106	
El 1 de enero de 20X1, el valor razonable de los activos del plan era de 10.000 y las ganancias actuariales netas acumuladas y no reconocidas ascendían a 760. A 30 de junio de de 20X1, el plan pagó beneficios por importe de 1.900 y recibió aportaciones por 4.900. A 31 de diciembre de 20X1, el valor razonable de los activos del plan era de 15.000 y el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos ascendía a 14.792. Las pérdidas actuariales del valor de las obligaciones de pago fueron de 60 en el periodo 20X1.	
El 1 de enero de 20X1, la entidad realizó las siguientes estimaciones, a partir de los precios de mercado existentes en tal fecha:	
	%
Ingresos por dividendos e intereses, después de impuestos a pagar por el fondo	9,25
Ganancias realizadas y no realizadas de los activos del plan (después de impuestos)	2,00
Costos de administración	(1,00)
Tasa de rendimiento prevista	10,25
Para el año 20X1 los rendimientos previsto y real de los activos del plan serán como sigue:	
Rendimiento de 10.000, mantenidos 12 meses, al 10,25% anual	1.025
Rendimiento de 3.000, mantenidos por seis meses, al 5% (equivalente al 10,25% anual compuesto semestralmente)	150
Rendimiento previsto de los activos del plan en 20X1	1.175
Valor razonable de los activos del plan a 31 de diciembre de 20X1	15.000
Menos valor razonable de los activos del plan a 1 de enero de 20X1	(10.000)
Menos aportaciones recibidas	(4.900)
Más beneficios pagados	1.900
Rendimiento real de los activos del plan	2.000
Continúa...	

<p><i>...Continuación</i></p> <p>Ejemplo ilustrativo del párrafo 106</p> <p><i>La diferencia entre el rendimiento previsto (1.175) y el real (2.000) de los activos del plan es una ganancia actuarial que importa 825. Por tanto, las ganancias actuariales netas acumuladas pendientes de reconocer son 1.525 (760 más 825 menos 60). Según el párrafo 92, los límites de la banda de fluctuación son de 1.500 (el mayor importe entre (i) el 10% de 15.000 y (ii) el 10% de 14.792). En el año siguiente (20X2), la entidad procederá a reconocer, en el resultado del periodo, una ganancia actuarial igual al resultado de dividir 25 (1.525 menos 1.500) entre el valor medio previsto de la vida activa restante de los empleados implicados en el plan.</i></p> <p><i>El rendimiento previsto de los activos del plan para el año 20X2 se calculará a partir de las expectativas de mercado, a 1 de enero de 20X2, para rendimientos estimados considerando todo el periodo en que la obligación por el plan esté vigente.</i></p>

107 Para determinar el rendimiento previsto y el real de los activos del plan, la entidad deducirá los costos previstos por la administración del fondo, que sean distintos de los que se hayan incluido en las suposiciones actuariales utilizadas para medir las obligaciones del plan.

Combinaciones de negocios

108 En una combinación de negocios, la entidad reconocerá los activos y pasivos que surjan de las prestaciones post-empleo, por el valor presente de las obligaciones menos el valor razonable de los activos afectos al plan (véase la NIIF 3 *Combinaciones de Negocios*). El valor presente de las obligaciones incluirá todos los siguientes componentes, incluso si la entidad adquirida no los hubiese reconocido en la fecha de adquisición:

- (a) ganancias y pérdidas actuariales que hayan surgido antes de la fecha de adquisición (con independencia de si se encuentran o no dentro de la “banda de fluctuación” del 10%);
- (b) costos de los servicios pasados que procedan de cambios en las prestaciones o de la introducción de un plan, antes de la fecha de adquisición; y
- (c) los importes que la entidad adquirida no haya reconocido todavía en virtud de lo establecido en las disposiciones transitorias del apartado (b) del párrafo 155.

Reducciones y liquidaciones del plan

109 Cuando tengan lugar reducciones o liquidaciones en un plan de beneficios definidos, la entidad procederá a reconocer las ganancias o pérdidas derivadas de los mismos. Estas ganancias o pérdidas comprenderán:

- (a) cualquier cambio que pudiera resultar en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos contraídos por la entidad;
- (b) cualquier variación en el valor razonable de los activos del plan;
- (c) cualesquiera ganancias y pérdidas actuariales y costos de servicio pasado que no hubieran sido previamente reconocidas, en función de lo establecido en los párrafos 92 y 96.

110 Antes de proceder a la determinación del efecto de la reducción o de la liquidación en cuestión, la entidad volverá a medir el importe de la obligación contraída (así como el valor de los activos del plan, si existiesen) utilizando

suposiciones actuariales actualizadas (incluyendo las tasas de interés y otros precios de mercado recientes).

- 111 Tiene lugar una reducción cuando la entidad:
- (a) se ha comprometido, de forma demostrable, a realizar una reducción significativa en el número de empleados cubiertos por un plan; o
 - (b) modifica los plazos de un plan de beneficios definidos de forma que un elemento significativo de los servicios futuros a prestar por los empleados actuales no seguirá siendo tenido en cuenta para el cómputo de los beneficios, o será tenido en cuenta solo para fijar los beneficios reducidos.
- Una reducción puede surgir de un suceso aislado, tal como el cierre de una planta, la discontinuación de una actividad o la terminación o suspensión de un plan, o una reducción en la medida en que futuros incrementos salariales se vinculen a los beneficios a pagar por servicios pasados. Con frecuencia las reducciones están relacionadas con una reestructuración. Cuando este sea el caso, la entidad contabilizará una reducción al mismo tiempo que la reestructuración correspondiente.
- 111A Cuando la modificación de un plan reduzca los beneficios, se considerará reducción únicamente el efecto de ésta que se relacione con servicios futuros. El efecto de cualquier reducción por servicios pasados es un costo por servicios pasados negativo.
- 112 Tiene lugar una liquidación del plan cuando la entidad pacta una transacción que tiene por efecto eliminar, con referencia a la totalidad o parte de los beneficios suministrados por un plan de beneficios definidos, las obligaciones legales o implícitas a cumplir en el futuro, por ejemplo de esta transacción es cuando la entidad paga una suma fija de dinero a los participantes de un plan, o por cuenta de los mismos, a cambio de que éstos renuncien a recibir ciertos beneficios post-empleo a los que tienen derecho.
- 113 En algunos casos, la entidad adquiere una póliza de seguro para financiar una parte o la totalidad de los beneficios de los empleados que se relacionan con los servicios que han prestado en el periodo corriente y en los periodos anteriores. La adquisición de tal póliza no es una liquidación del plan si la entidad conserva la obligación, ya sea legal o implícita, de pagar cantidades futuras (véase el párrafo 39) cuando el asegurador no llegue a cubrir los beneficios especificados en la póliza de seguro. Los párrafos 104A a 104D tratan del reconocimiento y medición de los derechos de reembolso surgidos en virtud de pólizas de seguro que no son activos del plan.
- 114 Tiene lugar una liquidación, junto con una reducción del plan, cuando éste se termina, procediéndose al pago de las obligaciones del mismo y a su cancelación. No obstante, la cancelación del plan no tiene el carácter de reducción o de liquidación si el plan es reemplazado por otro nuevo que ofrezca beneficios esencialmente idénticos.
- 115 Cuando una reducción afecta sólo a ciertos empleados cubiertos por el plan, o cuando se liquida únicamente una parte de las obligaciones contraídas por el mismo, la ganancia o la pérdida correspondiente incluirá la parte proporcional del costo de servicio pasado que no haya sido reconocido previamente [así como de los importes que se deriven de la disposición transitoria del apartado (b) del párrafo 155, y que estén todavía por reconocer]. La parte proporcional se determinará a partir del valor presente de la obligación antes y después de la reducción o liquidación, salvo que sea más razonable utilizar otro criterio a la vista de las circunstancias. Por ejemplo, podría ser apropiado aplicar en primer lugar la ganancia, surgida de la reducción o de la liquidación del plan, para eliminar el costo de servicio pasado todavía no reconocido en el seno del mismo plan de beneficios.

Ejemplo ilustrativo del párrafo 115			
<p>Una entidad discontinúa un segmento de operación, de forma que los empleados del mismo no van a obtener ya beneficios adicionales. Se trata de una reducción sin liquidación. Mediante la utilización de suposiciones actuariales actualizadas (en las que se incluyen las tasas de interés y otros precios de mercado recientes), la entidad ha calculado que tiene unas obligaciones contraídas, inmediatamente antes del realizar la reducción, por un valor presente de 1.000, unos activos pertenecientes al plan por un valor razonable de 820 y una ganancia actuarial acumulada no reconocida por importe de 50. Esta entidad ha procedido a adoptar esta Norma hace un año. Esto incrementó los pasivos netos según el plan aumentaron en 100, cantidad que se decidió reconocer repartiéndola en los próximos cinco años [véase el apartado (b) del párrafo 155]. La reducción en cuestión disminuye el valor presente de la obligación por importe de 100, hasta situarlo en 900.</p> <p><i>De los importes no reconocidos previamente, correspondientes a las ganancias actuariales y a las disposiciones transitorias de la norma, el 10% (100/1.000) se corresponde con la parte de la obligación que ha sido eliminada como consecuencia de la reducción. Por tanto, el efecto de esta reducción se puede calcular como sigue:</i></p>			
	Antes de la reducción	Ganancia por la reducción	Después de la reducción
Valor presente neto de la obligación	1.000	(100)	900
Valor razonable de los activos del plan	(820)	–	(820)
	180	(100)	80
Ganancias actuariales no reconocidas	50	(5)	45
Parte no reconocida del importe derivado de la disposición transitoria (100 × 4/5)	(80)	8	(72)
Pasivo neto reconocido en el estado de situación financiera	150	(97)	53

Presentación

Compensación

- 116
- La entidad procederá a compensar un activo correspondiente a un plan con un pasivo perteneciente a otro plan cuando, y sólo cuando:
- (a)

tiene el derecho, exigible legalmente, de utilizar los superávits de un plan para cancelar las obligaciones del otro plan; y
- (b)

pretende, o bien cancelar las obligaciones según su valor neto, o bien realizar el superávit en el primero de los planes y, de forma simultánea, cancelar su obligación en el otro plan.
- 117
- Este criterio de compensación es similar al establecido para el caso de los instrumentos financieros, en la NIC 32 *Instrumentos Financieros: Presentación*.

Separación entre partidas corrientes y no corrientes

- 118
- Algunas entidades separan, en sus estados financieros, los activos y pasivos corrientes de los activos y pasivos no corrientes. Esta Norma no especifica si la

entidad debe realizar la separación de las partes corrientes y no corrientes de los activos y pasivos derivados de los beneficios post-empleo.

Componentes financieros de los costos de beneficios post-empleo

- 119 Esta Norma no especifica si la entidad debería presentar el costo por los servicios del periodo corriente, los costos por intereses o el rendimiento esperado de los activos del plan como componentes de partidas específicas de gastos o ingresos en el estado del resultado integral.

Información a revelar

- 120 Una entidad revelará información que permita a los usuarios de los estados financieros, evaluar la naturaleza de sus planes de beneficios definidos, así como los efectos financieros de los cambios en dichos planes durante el periodo.

- 120A La entidad revelará, en relación con los planes de beneficios definidos, la siguiente información:

- (a) La política contable seguida por la entidad para el reconocimiento de las ganancias y pérdidas actuariales.
- (b) Una descripción general del tipo de plan de que se trate.
- (c) Una conciliación entre los saldos iniciales y finales del valor presente de la obligación por prestaciones definidas, mostrando por separado, si fuera aplicable, los efectos que durante el periodo han sido atribuibles a cada uno de los siguientes conceptos:
 - (i) costo de los servicios del periodo corriente,
 - (ii) costo por intereses,
 - (iii) aportaciones efectuadas por los participantes,
 - (iv) ganancias y pérdidas actuariales,
 - (v) modificaciones por variaciones en la tasa de cambio aplicable en planes medidos en moneda distinta a la moneda de presentación de la entidad,
 - (vi) beneficios pagados,
 - (vii) costo de los servicios pasados,
 - (viii) combinaciones de negocios,
 - (ix) reducciones y
 - (x) liquidaciones.
- (d) Un desglose de la obligación por beneficios definidos en importes que procedan de planes que estén totalmente sin financiar e importes que procedan de planes que estén total o parcialmente financiados.
- (e) Una conciliación entre los saldos iniciales y finales del valor razonable de los activos del plan y los saldos iniciales y finales de cualesquiera derechos de reembolso reconocidos como activos de acuerdo con el párrafo 104A, mostrando por separado, si fuera aplicable, los efectos que durante el periodo han sido atribuibles a cada uno de los siguientes conceptos:
 - (i) rendimiento esperado de los activos del plan,

- (ii) ganancias y pérdidas actuariales,
 - (iii) modificaciones por variaciones en la tasa de cambio aplicable en planes valorados en moneda distinta a la moneda de presentación de la entidad,
 - (iv) aportaciones efectuadas por el empleador,
 - (v) aportaciones efectuadas por los participantes,
 - (vi) beneficios pagados,
 - (vii) combinaciones de negocios y
 - (viii) liquidaciones.
- (f) Una conciliación entre el valor presente de la obligación por beneficios definidos a que se refiere el apartado (c) y del valor razonable de los activos del plan del apartado (e) con los activos y pasivos reconocidos en el estado de situación financiera, mostrando como mínimo:
- (i) las ganancias o pérdidas actuariales netas no reconocidas en el estado de situación financiera (véase el párrafo 92);
 - (ii) el costo de los servicios pasados no reconocido en el estado de situación financiera (véase el párrafo 96);
 - (iii) cualquier importe no reconocido como activo a causa del límite del apartado (b) del párrafo 58;
 - (iv) el valor razonable, al final del periodo sobre el que se informa, de cualquier derecho de reembolso reconocido como activo de acuerdo con el párrafo 104A (con una breve descripción de la relación entre el derecho de reembolso y la obligación vinculada con él); y
 - (v) los otros importes reconocidos en el estado de situación financiera.
- (g) El gasto total reconocido en el resultado del periodo, para cada uno de los conceptos siguientes, y la partida o partidas en las que se han incluido:
- (i) costo de los servicios del periodo corriente;
 - (ii) costo por intereses;
 - (iii) rendimiento esperado de los activos del plan;
 - (iv) rendimiento esperado de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo, de acuerdo con el párrafo 104A;
 - (v) ganancias y pérdidas actuariales;
 - (vi) costo de servicios pasados;
 - (vii) el efecto de cualquier reducción o liquidación; y
 - (viii) el efecto del límite del apartado (b) del párrafo 58.
- (h) El importe total reconocido en otro resultado integral para cada uno de los siguientes conceptos:
- (i) ganancias y pérdidas actuariales; y
 - (ii) el efecto del límite del apartado (b) del párrafo 58.
- (i) Para las entidades que reconozcan las ganancias y pérdidas actuariales en otro resultado integral de acuerdo con el párrafo 93A, el importe acumulado de las ganancias y pérdidas reconocidas en otro resultado integral.

- (j) Para cada una de las principales categorías de activos del plan, donde se incluirán como tales, pero sin limitarse a ellas, los instrumentos de patrimonio, los instrumentos de deuda, los inmuebles y otros activos, el porcentaje o importe que cada categoría principal representa en el valor razonable de los activos totales del plan.
- (k) Los importes incluidos en el valor razonable de los activos del plan para:
 - (i) cada categoría de los instrumentos de patrimonio propio de la entidad; y
 - (ii) cualquier inmueble ocupado u otros activos utilizados por la entidad.
- (l) Una descripción narrativa de los criterios utilizados para determinar la tasa de rendimiento general esperada para los activos, incluyendo el efecto de las principales categorías de los activos del plan.
- (m) El rendimiento real de los activos del plan, así como el de cualquier derecho de reembolso reconocido como activo de acuerdo con el párrafo 104A.
- (n) Las principales suposiciones actuariales utilizadas referidas al final del periodo sobre el que se informa incluyendo, cuando sea aplicable:
 - (i) las tasas de descuento;
 - (ii) las tasas de rendimiento esperadas de cualesquiera activos del plan para los periodos presentados en los estados financieros;
 - (iii) las tasas de rendimiento esperadas, para los periodos presentados en los estados financieros, de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo de acuerdo con el párrafo 104A;
 - (iv) las tasas de incremento salarial esperadas (y de los cambios en los índices u otras variables especificadas en los términos formales o implícitos del plan como determinantes de los incrementos futuros de las prestaciones);
 - (v) la tendencia en la variación de los costos de atención sanitaria; y
 - (vi) cualquier otra suposición actuarial significativa utilizada.

La entidad revelará cada una de las suposiciones actuariales en términos absolutos (por ejemplo, como un porcentaje absoluto), y no únicamente como márgenes entre diferentes porcentajes u otras variables.

- (o) El efecto que tendría un incremento de un punto porcentual, y el que resultaría de una disminución de un punto porcentual, en la tendencia de variación asumida respecto de los costos de atención sanitaria sobre:
 - (i) la suma de los componentes del costo de los servicios del periodo corriente y del costo por intereses del costo sanitario periódico post-empleo neto; y
 - (ii) las obligaciones acumuladas por prestaciones post-empleo derivadas de costos sanitarios.

Para los propósitos de revelar estas informaciones, todas las demás suposiciones se mantendrán constantes. Para los planes que operen en entornos con alta inflación, las informaciones a revelar recogerán el efecto que tendría el incremento o decremento, en la tendencia de la tasa asumida en el costo de las atenciones médicas, de un porcentaje que tenga

un significado similar a un punto porcentual en un entorno de baja inflación.

- (p) Los importes correspondientes al periodo anual corriente y para los cuatro periodos anuales precedentes, en:**
 - (i) el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos, el valor razonable de los activos del plan y el superávit o déficit en el plan; y**
 - (ii) los ajustes por experiencia que surgen de:**
 - (a) los pasivos del plan expresados como (1) un importe o (2) un porcentaje de los pasivos del plan al final del periodo sobre el que se informa, y**
 - (b) los activos del plan expresados como (1) un importe o (2) un porcentaje de los activos del plan al final del periodo sobre el que se informa.**
- (q) La mejor estimación del empleador, en tanto pueda ser determinada razonablemente, de las aportaciones que se espera pagar al plan durante el periodo anual que comience después del periodo sobre el que se informa.**

121 El apartado (b) del párrafo 120A se requiere una descripción general del tipo de plan de que se trate. En tal descripción se distinguirán, por ejemplo, los planes de beneficios post-empleo de cuantía fija de los calculados según los salarios finales y de los planes de beneficios de asistencia médica. La descripción del plan incluirá las prácticas informales que den lugar a obligaciones implícitas que se hayan incluido en la medición de las obligaciones por beneficios definidos de acuerdo con el párrafo 52. No se obliga a dar detalles más precisos.

122 Cuando la entidad tenga más de un plan de beneficios definidos, las informaciones pueden ser reveladas sobre el conjunto de los planes, sobre cada plan por separado o agrupadas de la manera que se considere más útil. Puede ser provechoso agrupar la información según alguno de los siguientes criterios:

- (a) localización geográfica de los planes, por ejemplo distinguiendo entre planes nacionales y extranjeros; o
- (b) en el caso de que los planes soporten riesgos significativamente diferentes, por ejemplo, procediendo a distinguir entre las partidas relativas a los de beneficios post-empleo de cuantía fija, los calculados según los sueldos finales o los que consistan en beneficios de asistencia médica.

Cuando la entidad revele información agrupada por totales para diferentes clases de planes, tales datos se suministrarán en la forma de medias ponderadas o utilizando rangos de valores relativamente pequeños.

123 En el párrafo 30 se requiere revelar informaciones adicionales relacionadas con los planes de beneficios definidos multi-patronales, que se tratan a este efecto como si fueran planes de aportaciones definidas.

124 En el caso de que fuera obligatorio según la NIC 24, la entidad suministrará información sobre:

- (a) transacciones con partes relacionadas referentes a planes de beneficios post-empleo; y
- (b) beneficios post-empleo para los directivos clave de la entidad.

125 En caso de que fuera obligatorio según la NIC 37, la entidad revelará información sobre los pasivos contingentes que pudieran surgir respecto de las obligaciones por beneficios post-empleo.

Otros beneficios a largo plazo para los empleados

- 126 Entre los otros beneficios a largo plazo a los empleados se incluyen, por ejemplo:
- (a) las ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos;
 - (b) los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio;
 - (c) los beneficios por invalidez permanente;
 - (d) la participación en ganancias e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y
 - (e) los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado.
- 127 La medición de los otros beneficios a largo plazo a los empleados no está sujeta, normalmente, al mismo grado de incertidumbre que afecta a la medida de los beneficios post-empleo. Además, la introducción o los cambios en este tipo de beneficios a largo plazo raramente introducen un importe significativo de costo de servicio pasado. Por tales razones, esta Norma requiere la utilización de un método simplificado para el registro contable de los otros beneficios a largo plazo a los empleados. Este método difiere de la contabilización requerida para los beneficios post-empleo en los siguientes extremos:
- (a) las ganancias y pérdidas actuariales se reconocen inmediatamente, sin posibilidad de aplicar ninguna “banda de fluctuación”; y
 - (b) todo el costo de servicio pasado se reconoce de forma inmediata.

Reconocimiento y medición

- 128 El importe reconocido como un pasivo por otros beneficios a largo plazo a los empleados será el importe total neto resultante de las siguientes partidas:
- (a) el valor presente de la obligación por beneficios definidos al final del periodo sobre el que se informa (véase el párrafo 64);
 - (b) menos el valor razonable, al final del periodo sobre el que se informa, de los activos del plan (si los hubiera) con los cuales se liquidan directamente las obligaciones (véanse los párrafos 102 a 104).

Al medir el importe del pasivo, la entidad aplicará los párrafos 49 a 91, salvo lo contenido en los párrafos 54 y 61. La entidad, por otra parte, aplicará el párrafo 104A al reconocer y medir cualquier derecho de reembolso.

- 129 Para los otros beneficios a largo plazo a los empleados, la entidad reconocerá el importe neto total de las siguientes cantidades como gasto o como ingreso (en este último caso con sujeción a lo establecido en el párrafo 58), a no ser que otra Norma Internacional de Contabilidad exija o permita su inclusión en el costo de otro activo:
- (a) el costo de servicio del periodo corriente (véanse los párrafos 63 a 91);
 - (b) el costo por intereses (véase el párrafo 82);
 - (c) el rendimiento esperado de cualesquiera activos del plan (véanse los párrafos 105 a 107) y de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo (véase el párrafo 104A);
 - (d) las ganancias y pérdidas actuariales, que serán reconocidas total e inmediatamente;

- (e) **el costo de servicio pasado, que será reconocido total e inmediatamente; y**
- (f) **el efecto de cualesquiera reducciones o liquidaciones (véanse los párrafos 109 y 110).**

130 Una variedad posible de los otros beneficios a largo plazo a los empleados es el beneficio por invalidez permanente. Si el importe del beneficio depende del periodo de servicio activo, la obligación surgirá a medida que se vaya prestando el servicio. La medición de esta obligación reflejará la probabilidad de que el pago pueda ser requerido, así como el intervalo de tiempo a lo largo del cual se espera realizar los pagos. Si el importe del beneficio es el mismo para todos los empleados con invalidez, independientemente de los años de servicio, el costo de los beneficios se reconocerá cuando se produzca el suceso que cause la invalidez permanente.

Información a revelar

131 A pesar de que en esta Norma no se requieren revelaciones específicas sobre los otros beneficios a largo plazo a los empleados, puede haber requisitos informativos en otras Normas, como por ejemplo cuando el gasto por los citados beneficios sea material, de manera que la información correspondiente fuera obligatoria de acuerdo con la NIC 1. Cuando sea obligatorio, en función de la NIC 24, la entidad revelará información sobre otros beneficios a largo plazo a favor del personal clave de la gerencia.

Beneficios por terminación del contrato

132 En esta Norma se tratan los beneficios por terminación de forma separada del resto de los beneficios a los empleados, porque el suceso que da lugar a la obligación correspondiente es la finalización del vínculo laboral, y no el periodo de servicio del empleado.

Reconocimiento

133 La entidad reconocerá los beneficios por terminación como un pasivo y como un gasto cuando, y sólo cuando, se encuentre comprometida de forma demostrable a:

- (a) **rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro; o**
- (b) **pagar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria por parte de los empleados.**

134 La entidad estará comprometida de forma demostrable con la rescisión cuando, y sólo cuando, tenga un plan formal detallado para efectuar la misma, sin que quepa posibilidad realista de retirar la oferta. El plan detallado incluirá, como mínimo:

- (a) **la ubicación, función y número aproximado de empleados cuyos servicios se van a dar por terminados;**
- (b) **los beneficios por terminación para cada clase de empleo o función; y**
- (c) **el momento en el que será implantado el plan; la implantación comenzará tan pronto como sea posible, y el periodo de tiempo hasta completar la implantación será tal que no resulten probables cambios significativos en el plan.**

- 135 Una entidad puede estar comprometida, por ley, por contrato u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, o por una obligación implícita basada en las prácticas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos (o suministrar otro tipo de beneficios) a los empleados cuando resuelve sus contratos laborales. Estos pagos son beneficios por terminación. Aunque los beneficios por terminación son normalmente pagos que consisten en una cantidad única de dinero, a veces pueden consistir en:
- (a) mejora de los beneficios por retiro u otros beneficios post-empleo, ya sea directamente o indirectamente a través de un plan de determinado; y
 - (b) pagos de sueldos hasta el final de un periodo específico de tiempo siempre que el empleado en cuestión no preste servicios posteriores que suministren beneficios económicos a la entidad.
- 136 Algunos beneficios se pagan a los empleados con independencia de las razones que hayan motivado su salida de la entidad. El pago de tales beneficios es un hecho cierto (sujeto a ciertos requerimientos de consolidación o periodos mínimos de servicio), pero el tiempo durante el cual se pagarán es un hecho incierto. Aunque tales beneficios sean descritos en algunos países como indemnizaciones por finalización de contrato o gratificaciones por finalización de contrato, son en realidad beneficios post-empleo más que beneficios por terminación, y la entidad tendrá que tratarlos como el resto de los beneficios post-empleo. Algunas entidades suministran un beneficio ligeramente menor si el empleado rescinde voluntariamente su contrato (en cuyo caso se trataría de un beneficio post-empleo), que si es la entidad la que realiza el despido con independencia de la voluntad del empleado. En tal caso, el beneficio adicional a pagar en el caso de despido será un beneficio por terminación.
- 137 Los beneficios por terminación no suponen para la entidad la obtención de beneficios económicos en el futuro, por lo que se reconocen como gasto de forma inmediata.
- 138 Cuando la entidad reconoce beneficios por terminación, habrá de tener en cuenta asimismo los efectos de la reducción que pueda haber en los beneficios por retiro o en otro tipo de beneficios que eventualmente pudieran existir (véase el párrafo 109).

Medición

- 139 **Cuando los beneficios por terminación se van a pagar después de los 12 meses posteriores al final del periodo sobre el que se informa, se procederá al descuento de su importe utilizando la tasa de descuento especificada en el párrafo 78.**
- 140 **En el caso de existir una oferta de la entidad para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la medición de los beneficios por terminación correspondientes se basará en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento.**

Información a revelar

- 141 Se estará en presencia de un pasivo contingente cuando exista incertidumbre acerca del número de empleados que aceptarán una oferta de beneficios por terminación. Según lo requerido por la NIC 37, la entidad revelará información sobre el pasivo contingente, a menos que la posibilidad de desembolso de efectivo por esa causa sea remota.
- 142 En función de lo requerido por la NIC 1, la entidad revelará la naturaleza e importe de cualquier gasto que sea material o de importancia relativa. Los beneficios por terminación pueden producir gastos cuyo importe sea necesario revelar para cumplir con la obligación descrita.

- 143 La entidad informará acerca de los beneficios por terminación de los directivos importantes de la entidad, si tal información cae dentro de los requerimientos de la NIC 24.
- 144-152 [Eliminado].

Disposiciones transitorias

- 153 En esta sección se especifica el tratamiento transitorio para los planes de beneficios definidos. Cuando la entidad adopte esta Norma para otro tipo de beneficios a los empleados distintos, aplicará la NIC 8 *Políticas Contables, Cambios en las Estimaciones Contables y Errores*.
- 154 Cuando se adopte por primera vez la regulación contenida en esta Norma, la entidad procederá a determinar, en la fecha correspondiente, el pasivo transitorio correspondiente a los planes de beneficios definidos como:
- (a) el valor presente de la obligación en el momento de la adopción (véase el párrafo 64);
 - (b) menos el valor razonable, en esa misma fecha de la adopción, de los activos del plan, si existiesen, con los cuales se van a cancelar directamente las obligaciones derivadas del mismo (véanse los párrafos 102 a 104);
 - (c) menos cualquier eventual costo de servicio pasado que, según el párrafo 96, deba ser reconocido en periodos posteriores.
- 155 Si el pasivo transitorio es mayor que el pasivo que habría sido reconocido en la misma fecha por la entidad, siguiendo sus anteriores políticas contables, la entidad realizará una elección, con carácter de irrevocable, para reconocer este incremento como parte de su pasivo por planes de beneficios definidos, según queda contemplado en el párrafo 54:
- (a) reconocimiento inmediato, siguiendo la NIC 8; o
 - (b) reconocimiento como un gasto, de forma lineal, a lo largo de un periodo máximo de cinco años desde la fecha de adopción Si una entidad elige (b) la entidad:
 - (i) aplicará el límite descrito en el párrafo 58(b) para medir cualquier activo reconocido en el estado de situación financiera;
 - (ii) revelará al final de cada periodo sobre el que se informe: (1) el importe del incremento que permanece sin reconocer; y (2) el importe reconocido en el periodo corriente;
 - (iii) limitará el reconocimiento de las ganancias actuariales posteriores (pero no el costo de servicio pasado negativo) de la siguiente manera. Si va a ser reconocida una ganancia actuarial aplicando los párrafos 92 y 93, la entidad sólo procederá a reconocerla en la medida que las ganancias netas acumuladas no reconocidas (antes de computar la presente) sean superiores a la parte sin reconocer del pasivo transitorio; e
 - (iv) incluirá la parte correspondiente del pasivo transitorio no reconocido, en la determinación de cualquier ganancia o pérdida derivada de reducciones o liquidaciones de los planes.

Si el pasivo transitorio es menor que el pasivo que se habría sido reconocido en la misma fecha por la entidad, siguiendo sus anteriores políticas contables, la entidad reconocerá tal decremento inmediatamente, en aplicación de la NIC 8.

- 156 En el momento de la adopción inicial de esta Norma, el efecto del cambio en las políticas contables incluirá todas las ganancias y pérdidas actuariales que hayan aparecido en periodos anteriores, con independencia de si el valor de las mismas cae dentro de la “banda de fluctuación” del 10% que se especifica en el párrafo 92.

Ejemplo ilustrativo de los párrafos 154 a 156	
A 31 de diciembre de 1998, el estado de situación financiera de la entidad contiene un pasivo por pensiones por importe de 100. La entidad adopta la Norma el 1 de enero de 1999, momento en el que el valor presente de la obligación contemplada según la misma es de 1.300, y el valor razonable de los activos del plan es de 1.000. El 1 de enero de 1993 la entidad mejoró las pensiones (costo de los beneficios revocables: 160; y el periodo medio restante hasta la irrevocabilidad de los beneficios: 10 años):	
<i>El efecto transitorio es como sigue:</i>	
Valor presente de la obligación	1.300
Valor razonable de los activos del plan	(1.000)
Menos: costo de servicio pasado a reconocer en periodos posteriores ($160 \times 4/10$)	(64)
Pasivo transitorio	236
Pasivo ya reconocido en los estados financieros	100
Incremento en el pasivo	136
<i>La entidad puede elegir entre reconocer el incremento de 136 de forma inmediata o repartirlo linealmente entre 5 años. La elección tiene carácter de irrevocable.</i>	
A 31 de diciembre de 1999, el valor presente de las obligaciones derivadas de la aplicación de la Norma es 1.400, y el valor razonable de los activos del plan es 1.050. Las ganancias actuariales netas acumuladas no reconocidas todavía desde la fecha de la adopción de la norma son 120. La vida activa media esperada de los empleados participantes en el plan, hasta su retiro, es de ocho años. La entidad ha adoptado la política de reconocer todas las ganancias y pérdidas actuariales inmediatamente, según lo permitido en el párrafo 93.	
<i>El efecto del límite del párrafo 155(b)(iii) se computa a continuación.</i>	
Ganancias actuariales netas acumuladas no reconocidas	120
Parte no reconocida del pasivo transitorio ($136 \times 4/5$)	(109)
Ganancia máxima a reconocer (párrafo 155 (b) (iii))	11

Fecha de vigencia

- 157 Esta Norma tendrá vigencia para los estados financieros que cubran periodos que comiencen a partir del 1 de enero de 1999, salvo por lo especificado en los párrafos 159 a 159C. Se aconseja su aplicación anticipada. Si la entidad aplica esta Norma para los costos por beneficios de retiro dentro los estados financieros que cubran periodos comenzados antes del 1 de enero de 1999, revelará que está aplicando esta Norma en lugar de la antigua NIC 19 *Costos de Beneficios por Retiro*, aprobada en 1993.

- 158 Esta Norma deroga la anterior NIC 19 *Costos de Beneficios por Retiro*, aprobada en 1993.
- 159 Las siguientes partes tendrán vigencia para estados financieros anuales* que cubran periodos cuyo comienzo sea a partir del 1 de enero de 2001:
- (a) la definición revisada de activos del plan, del párrafo 7, así como las definiciones conexas de activos poseídos por un fondo de beneficios a empleados a largo plazo para los empleados y de póliza de seguros apta; y
 - (b) los requisitos de reconocimiento y medición para los reembolsos, que aparecen en los párrafos 104A, 128 y 129, así como la información a revelar conexas de los párrafos 120A(f)(iv), 120A(g)(iv), 120A(m) y 120A(n)(iii).
- Se aconseja su aplicación anticipada. Si la adopción anticipada afecta a los estados financieros, una entidad revelará este hecho.
- 159A Las modificaciones contenidas en el párrafo 58A tienen vigencia para los estados financieros anuales que cubran periodos contables que terminen a partir del 31 de mayo de 2002. Se aconseja su aplicación anticipada. Si la adopción anticipada afecta a los estados financieros, una entidad revelará este hecho.
- 159B Una entidad aplicará las modificaciones de los párrafos 32A, 34 a 34B, 61, 120 y 121 en los periodos anuales que comiencen a partir del 1 de enero de 2006. Se aconseja su aplicación anticipada. Si una entidad aplicase estas modificaciones en un periodo que comience con anterioridad al 1 de enero de 2006, revelará este hecho.
- 159C La opción de los párrafos 93A a 93D puede utilizarse para periodos anuales que terminen a partir del 16 de diciembre de 2004. La entidad que utilice dicha opción en periodos anuales que comiencen antes del 1 de enero de 2006 aplicará también las modificaciones contenidas en los párrafos 32A, 34 a 34B, 61, 120 y 121.
- 159D Se modificaron los párrafos 7, 8(b), 32B, 97, 98 y 111 y se añadió el párrafo 111A mediante el documento *Mejoras a las NIIF* emitido en mayo de 2008. Una entidad aplicará las modificaciones de los párrafos 7, 8(b) y 32B, en los periodos anuales que comiencen a partir del 1 de enero de 2009. Se permite su aplicación anticipada. Si una entidad aplicase las modificaciones en un periodo que comience con anterioridad, revelará este hecho. Una entidad aplicará las modificaciones de los párrafos 97, 98, 111 y 111A a los cambios en los beneficios que tengan lugar a partir del 1 de enero de 2009.
- 160 La NIC 8 se aplicará cuando una entidad cambie sus políticas contables para reflejar los cambios especificados en los párrafos 159 a 159D. Al aplicar esos cambios de forma retroactiva, como requiere la NIC 8, la entidad tratará estos cambios como si se hubieran aplicado al mismo tiempo que el resto de esta Norma. Como excepción, una entidad podrá revelar los importes requeridos en el párrafo 120A(p) en la medida en que éstos se determinen de forma prospectiva para cada periodo anual, desde el primer periodo presentado en los estados financieros en los que la entidad aplique por primera vez las modificaciones del párrafo 120A.
- 161 La NIC 1 (revisada en 2007) modificó la terminología utilizada en las NIIF. Además, modificó los párrafos 93A a 93D, 106 (Ejemplo) y 120A. Una entidad aplicará esas modificaciones a periodos anuales que comiencen a partir del 1 de enero de 2009. Si una entidad aplica la NIC 1 (revisada en 2007) a periodos anteriores, las modificaciones se aplicarán también a esos periodos.

* Los párrafos 159 y 159A hacen referencia a “estados financieros anuales” a fin de aclarar más explícitamente la delimitación de las fechas de vigencia adoptadas en 1998. El párrafo 157 hace referencia a “estados financieros”.

Anexo 3:

Nic 19 posterior a la mejora

Norma Internacional de Contabilidad 19

Beneficios a los Empleados

En abril de 2001 el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) adoptó la NIC 19 *Impuesto a las Ganancias*, que había sido originalmente emitida por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad en febrero de 1998. La NIC 19 *Beneficios a los Empleados* sustituyó a la NIC 19 *Contabilización de los Beneficios por Retiro en los Estados Financieros de los Empleadores* (emitida en enero de 1983). La NIC 19 fue posteriormente modificada en 1993 y se red denominó como NIC 19 *Costos de Beneficios por Retiro*.

El IASB modificó la contabilidad para planes multi-patronales y planes del grupo en diciembre de 2004. En junio de 2011 el IASB revisó la NIC 19; esto incluía la eliminación de una opción que permitía a una entidad diferir el reconocimiento de cambios en el pasivo de beneficios definidos neto y la modificación de algunos requerimientos de información a revelar para planes de beneficios definidos y planes multi-patronales.

Otras NIIF han realizado modificaciones de menor importancia en la NIC 19. Estas incluyen una modificación a la NIC 1 *Presentación de Estados Financieros* (revisado en diciembre de 2003 y septiembre de 2007), NIIF 3 *Combinaciones de Negocios* (emitida en marzo de 2004), *Mejoras a las NIIF* (emitido en mayo de 2008), NIC 24 *Información a Revelar sobre Partes Relacionadas* (revisada en noviembre de 2009) y la NIIF 9 *Instrumentos Financieros* (emitida en noviembre de 2009 y octubre de 2010).

ÍNDICE

	<i>desde párrafo</i>
INTRODUCCIÓN	IN1
NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19	
<i>BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS</i>	
OBJETIVO	1
ALCANCE	2
DEFINICIONES	8
BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO	9
Reconocimiento y medición	11
Todos los beneficios a corto plazo	11
Ausencias retribuidas a corto plazo	13
Participación en ganancias y planes de incentivos	19
Información a revelar	25
BENEFICIOS POST-EMPLEO: DISTINCIÓN ENTRE PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS Y PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS	26
Planes multi-patronales	32
Planes de beneficios definidos que comparten riesgos entre entidades bajo control común	40
Planes gubernamentales	43
Beneficios asegurados	46
BENEFICIOS POST-EMPLEO: PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS	50
Reconocimiento y medición	51
Información a revelar	53
BENEFICIOS POST-EMPLEO: PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS	55
Reconocimiento y medición	56
Contabilización de las obligaciones implícitas	61
Estado de situación financiera	63
Reconocimiento y medición: valor presente de las obligaciones por beneficios definidos y costo de los servicios del periodo presente	66
Método de valoración actuarial	67
Reparto de los beneficios entre los periodos de servicio	70
Suposiciones actuariales	75
Suposiciones actuariales: mortalidad	81
Suposiciones actuariales: tasa de descuento	83
Suposiciones actuariales: salarios, beneficios y costos de atención médica	87

Costo de los servicios pasados y ganancias y pérdidas en el momento de la liquidación	99
Costo de servicios pasados	102
Ganancias y pérdidas en el momento de la liquidación	109
Reconocimiento y medición: activos del plan	113
Valor razonable de los activos del plan	113
Reembolsos	116
Componentes del costo de los beneficios definidos	120
Interés neto sobre el pasivo (activo) de beneficios definidos neto	123
Nuevas mediciones del pasivo (activo) de beneficios definidos neto	127
Presentación	131
Compensación	131
Distinción entre partidas corrientes y no corrientes	133
Componentes del costo de los beneficios definidos	134
Información a revelar	135
Características de los planes de beneficios definidos y riesgos asociados con los mismos	139
Explicación de los importes en los estados financieros	140
Importe, calendario e incertidumbre de flujos de efectivo futuros	145
Planes multi-patronales	148
Planes de beneficios definidos que comparten riesgos entre entidades bajo control común	149
Requerimientos de información a revelar en otras NIIF	151
OTROS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A LARGO PLAZO	153
Reconocimiento y medición	155
Información a revelar	158
BENEFICIOS POR TERMINACIÓN	159
Reconocimiento	165
Medición	169
Información a revelar	171
TRANSICIÓN Y FECHA DE VIGENCIA	172
APÉNDICE	
Modificaciones a otras NIIF	

<p>CON RESPECTO A LOS DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS ENUMERADOS A CONTINUACIÓN VÉASE LA PARTE B DE ESTA EDICIÓN</p>
--

APROBACIÓN POR EL CONSEJO DE GANANCIAS Y PÉRDIDAS ACTUARIALES, PLANES DEL GRUPO E INFORMACIÓN A REVELAR (MODIFICACIÓN A LA NIC 19) EMITIDO EN DICIEMBRE DE 2004

APROBACIÓN POR EL CONSEJO DE LA NIC 19 EMITIDA EN JUNIO DE 2011

FUNDAMENTOS DE LAS CONCLUSIONES

APÉNDICE

Modificaciones a los Fundamentos de las Conclusiones de otras NIIF

OPINIONES EN CONTRARIO

MODIFICACIONES A LAS GUÍAS ESTABLECIDAS EN OTRAS NIIF

TABLA DE CONCORDANCIAS

La Norma Internacional de Contabilidad 19 *Beneficios a los Empleados* (NIC 19) está contenida en los párrafos 1 a 174 y en el Apéndice. Aunque la Norma conserva el formato IASC que tenía cuando fue adoptada por el IASB, todos los párrafos tienen igual valor normativo. La NIC 19 debe ser entendida en el contexto de su objetivo y de los Fundamentos de las Conclusiones, del *Prólogo a las Normas Internacionales de Información Financiera* y del *Marco Conceptual para la Información Financiera*. La NIC 8 *Políticas Contables, Cambios en las Estimaciones Contables y Errores* suministra la base para seleccionar y aplicar las políticas contables que no cuenten con guías específicas.

Introducción

- IN1 La NIC 19 *Beneficios a los Empleados* establece la contabilización e información a revelar por parte de los empleadores de los beneficios a los empleados. La Norma no se ocupa de la información a suministrar sobre los planes de beneficios a los empleados (véase la NIC 26 *Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficio por Retiro*).
- IN2 Esta Norma identifica cuatro categorías de beneficios a los empleados:
- (a) beneficios a los empleados a corto plazo, tales como los siguientes (si se espera liquidarlos completamente antes de doce meses después del final de periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados prestaron los servicios relacionados): sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social, permisos retribuidos anuales y permisos remunerados por enfermedad, participación en ganancias e incentivos y beneficios no monetarios (tales como atención médica, vivienda, automóviles y bienes o servicios gratuitos o subvencionados).
 - (b) beneficios post-empleo, tales como beneficios por retiro (por ejemplo pensiones y pagos únicos por retiro), seguros de vida post-empleo y atención médica post-empleo;
 - (c) otros beneficios a los empleados a largo plazo, tales como ausencias retribuidas después de largos periodos de servicio o sabáticas, jubileos u otros beneficios después de un largo tiempo de servicio, beneficios por incapacidad prolongada; y
 - (d) Beneficios por terminación.
- IN3 Esta Norma requiere que una entidad reconozca los beneficios a los empleados a corto plazo cuando un empleado haya prestado servicios a cambio de dichos beneficios.
- IN4 Los planes de beneficios post-empleo se clasifican en planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos. La Norma suministra guías específicas para la clasificación de los planes multi-patronales, los planes gubernamentales y los planes con beneficios asegurados.
- IN5 En los planes de aportaciones definidas, una entidad paga aportaciones fijas a una entidad separada (un fondo) y no tiene la obligación legal o implícita de pagar aportaciones adicionales cuando el fondo no mantiene activos suficientes para atender todos los beneficios a los empleados que se relacionen con los servicios que los empleados han prestado en el periodo presente y en los anteriores. La Norma requiere que una entidad reconozca las aportaciones a un plan de aportaciones definidas cuando un empleado haya prestado servicios a cambio de dichas aportaciones.
- IN6 Todos los demás planes de beneficios post-empleo son planes de beneficios definidos. Los planes de beneficios definidos pueden no estar cubiertos con un fondo específico, o pueden estarlo parcial o totalmente. La Norma requiere que una entidad:
- (a) contabilice no sólo sus obligaciones legales sino también cualquier obligación implícita que se derive de las prácticas de la entidad;
 - (b) determine el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos y el valor razonable de cualesquiera activos del plan, con una regularidad que sea suficiente para que los importes reconocidos en los estados financieros no

difieran significativamente de los importes que podrían determinarse al final del periodo sobre el que se informa.

- (c) Utilice el método de la unidad de crédito proyectado para medir sus obligaciones y sus costos.
- (d) Atribuya los beneficios a los periodos de servicio en función de la fórmula de beneficios del plan, a menos que el servicio de un empleado en los últimos años le acrediten un nivel mucho más alto de beneficios que en los años precedentes.
- (e) Utilice suposiciones actuariales mutuamente compatibles y no sesgadas sobre variables demográficas (tales como la rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (tales como incrementos futuros en los salarios, variaciones de los costos de atención médica o ciertos cambios en los beneficios gubernamentales). Las suposiciones financieras deben basarse en las expectativas del mercado al final del periodo sobre el que se informa, para el periodo en el que las obligaciones de pago serán liquidadas.
- (f) Determine la tasa de descuento con referencia a las tasas de mercado al final del periodo sobre el que se informa, a los bonos corporativos del alta calidad (o, en los países donde no exista un mercado extenso para tales bonos, los bonos gubernamentales) expresados en una moneda y un plazo coherentes con los relativos a los compromisos asumidos por los beneficios post-empleo.
- (g) Deduzca el valor razonable de los activos del plan del importe en libros de la obligación para determinar el pasivo (activo) por beneficios definidos neto. Algunos derechos de reembolso que no cumplan los requisitos para ser considerados como activos de plan, se tratarán como si lo fueran, salvo en lo relativo a la presentación, ya que se consideran como activos separados en lugar de deducirse de las obligaciones.
- (h) Limite el importe en libros de un activo por beneficios definidos neto de forma que no exceda de los beneficios económicos disponibles en forma de reembolsos del plan o reducciones en las aportaciones futuras al plan.
- (i) Reconozca todos los cambios en el pasivo (activo) por beneficios definidos neto cuando tengan lugar, de la forma siguiente:
 - (i) el costo del servicio y el interés neto en el resultado del periodo; y
 - (ii) las nuevas mediciones en otro resultado integral.

IN7 Los beneficios a los empleados distintos de los beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios post empleo y beneficios por terminación son otros beneficios a los empleados a largo plazo. Para otros beneficios a los empleados a largo plazo, la Norma requiere el mismo reconocimiento y medición que para los beneficios post empleo, pero todos los cambios en el importe en libros de pasivos por beneficios por empleo a largo plazo se reconocen en el resultado del periodo. La Norma no requiere información a revelar específica sobre otros beneficios a los empleados a largo plazo.

IN8 Los beneficios por terminación son beneficios a los empleados pagaderos como consecuencia de una decisión de la entidad de finalizar un contrato de empleo antes de la fecha de retiro normal o la decisión de un empleado para aceptar una oferta de beneficios a cambio de la finalización del empleo. Se requiere que una entidad reconozca los beneficios por terminación cuando no pueda retirar una oferta de dichos beneficios o cuando reconozca los costos de reestructuración relacionados, el que tenga lugar primero.

Norma Internacional de Contabilidad 19

Beneficios a los Empleados

Objetivo

- 1 El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar sobre los beneficios a los empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca:
 - (a) un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro; y
 - (b) un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados.

Alcance

- 2 **Esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todos los beneficios a los empleados, excepto aquéllos a las que sea de aplicación la NIIF 2 *Pagos Basados en Acciones*.**
- 3 Esta Norma no trata de la información que deben suministrar los planes de beneficios a los empleados (véase la NIC 26 *Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficios por Retiro*).
- 4 Los beneficios a los empleados a los que se aplica esta Norma comprenden los que proceden de:
 - (a) planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes;
 - (b) requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, mediante los cuales las entidades se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal; o
 - (c) prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas. Estas prácticas no formalizadas dan lugar a obligaciones implícitas, cuando la entidad no tenga alternativa realista diferente de la de pagar los beneficios a los empleados. Un ejemplo de una obligación implícita es cuando un cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad causaría un daño inaceptable en las relaciones con los empleados.
- 5 Los beneficios a los empleados comprenden:
 - (a) Los beneficios a los empleados a corto plazo, tales como los siguientes, si se esperan liquidar totalmente antes de los doce meses posteriores al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados:
 - (i) sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social;
 - (ii) derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad;
 - (iii) participación en ganancias e incentivos; y

- (iv) beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados).
 - (b) Beneficios post-empleo; tales como los siguientes:
 - (i) beneficios por retiro (por ejemplo pensiones y pagos únicos por retiro); y
 - (ii) otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo.
 - (c) Otros beneficios a los empleados a largo plazo, tales como los siguientes:
 - (i) las ausencias retribuidas a largo plazo, tales como vacaciones tras largos periodos de servicio o años sabáticos;
 - (ii) los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio; y
 - (iii) los beneficios por invalidez permanente; y
 - (d) Beneficios por terminación.
- 6 Los beneficios a los empleados comprenden los proporcionados a los empleados o a quienes dependen o son beneficiarios de ellos, y pueden ser liquidados mediante pagos (o el suministro de bienes o servicios) realizados directamente a los empleados, a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de aquéllos, o a terceros, tales como compañías de seguros.
- 7 Un empleado puede prestar servicios en la entidad a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal. A efectos de esta Norma, empleados incluye también a los directores y a otro personal de la gerencia.

Definiciones

- 8 Los términos siguientes se usan, en esta Norma, con los significados que a continuación se especifican:

Definiciones de beneficios a los empleados

Beneficios a los empleados son todas las formas de contraprestación concedida por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese.

Beneficios a los empleados a corto plazo, son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados hayan prestado los servicios relacionados.

Beneficios post-empleo son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese y beneficios a los empleados a corto plazo) que se pagan después de completar su periodo de empleo.

Otros beneficios a los empleados a largo plazo, son todos los beneficios a los empleados diferentes de los beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese.

Beneficios por terminación son los beneficios a los empleados proporcionados por la terminación del periodo de empleo de un empleado como consecuencia de:

- (a) una decisión de la entidad de terminar el contrato del empleado antes de la fecha normal de retiro; o
- (b) la decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la terminación de un contrato de empleo.

Definiciones relacionadas con la clasificación de los planes

Planes de beneficios post-empleo son acuerdos, formales o informales, en los que una entidad se compromete a suministrar beneficios a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo.

Planes de aportaciones definidas son planes de beneficios post-empleo, en los cuales la entidad realiza aportaciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni implícita de realizar aportaciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender los beneficios a los empleados que se relacionen con los servicios que éstos han prestado en el periodo presente y en los anteriores.

Planes de beneficios definidos son planes de beneficios post-empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas.

Planes multi-patronales son planes de aportaciones definidas (diferentes de los planes gubernamentales) o de los de beneficios definidos (diferentes de los planes gubernamentales), en los cuales:

- (a) se juntan los activos aportados por distintas entidades que no están bajo control común; y
- (b) se utilizan dichos activos para proporcionar beneficios a los empleados de más de una entidad, teniendo en cuenta que tanto las aportaciones como los niveles de beneficios se determinan sin tener en cuenta la identidad de la entidad, ni de los empleados cubiertos por el plan.

Definiciones relacionadas con el pasivo (activo) por beneficios definidos neto

El *pasivo (activo) por beneficios definidos neto* es el déficit o superávit, ajustado por los efectos de limitar un activo por beneficios definidos neto a un techo del activo.

El *déficit o superávit* es:

- (a) el valor presente de la obligación por beneficios definidos menos
- (b) el valor razonable de los activos del plan (si los hubiera).

El *techo del activo* es el valor presente de cualesquiera beneficios económicos disponibles en forma de reembolsos del plan o reducciones en las aportaciones futuras al mismo.

El *valor presente de las obligaciones por beneficios definidos* es el valor presente, sin deducir los activos del plan, de los pagos futuros esperados que son necesarios

para liquidar las obligaciones derivadas de los servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en los anteriores.

Los activos del plan comprenden:

- (a) los activos mantenidos por un fondo de beneficios a largo plazo para los empleados; y
- (b) las pólizas de seguro aptas.

Los activos mantenidos por un fondo de beneficios a largo plazo para los empleados son activos (diferentes de los instrumentos financieros no transferibles emitidos por la entidad que informa) que:

- (a) son poseídos por una entidad (un fondo) que está separada legalmente de la entidad que informa, y existen solamente para pagar o financiar beneficios a los empleados; y
- (b) están disponibles para ser usados sólo con el fin de pagar o financiar beneficios a los empleados, no están disponibles para hacer frente a las deudas con los acreedores de la entidad que informa (ni siquiera en caso de quiebra) y no pueden retornar a esta entidad salvo cuando:
 - (i) los activos que quedan en el fondo sean suficientes para atender todas las obligaciones relacionadas con los beneficios a los empleados del plan o de la entidad que informa; o
 - (ii) los activos retornen a la entidad que informa para reembolsar los beneficios a los empleados ya pagados.

Una póliza de seguro apta es una póliza de seguro¹, emitida por un asegurador que no es una parte relacionada de la entidad que informa (según se la define en la NIC 24 *Informaciones a Revelar sobre Partes Relacionadas*), cuando las indemnizaciones provenientes de la póliza:

- (a) sólo pueden ser usadas para pagar o financiar beneficios a los empleados según un plan de beneficios definido; y
- (b) no están disponibles para hacer frente a la deuda con los acreedores de la entidad que informa (ni siquiera en caso de quiebra) y no pueden ser pagados a esta entidad salvo cuando:
 - (i) las indemnizaciones representen activos excedentarios, que la póliza no necesita para cumplir el resto de las obligaciones relacionadas con los beneficios a los empleados; o
 - (ii) las indemnizaciones retornan a la entidad que informa para reembolsarle por beneficios a los empleados que ella ya ha pagado.

Valor razonable es el importe por el cual puede ser intercambiado un activo o liquidado un pasivo, entre un comprador y un vendedor interesados y debidamente informados, que realizan una transacción en condiciones de independencia mutua.

¹ Una póliza de seguro apta no es necesariamente un contrato de seguro, según está definido en la NIIF 4 *Contratos de Seguro*.

Definiciones relacionadas con el costo de los beneficios definidos

Costo del servicio comprende:

- (a) *Costo de los servicios presente*, que es el incremento, en el valor presente de una obligación por beneficios definidos, que procede de servicios prestados por los empleados en el periodo presente;
- (b) *costo de servicios pasados*, que es el cambio en el valor presente de la obligación por beneficios definidos por servicios prestados por los empleados en periodos anteriores, procedentes de una modificación del plan (la introducción o retirada de un plan de beneficios definidos o cambios en éste) o una reducción (una reducción significativa por la entidad en el número de empleados cubiertos por un plan); y
- (c) las ganancias o pérdidas en el momento de la liquidación.

Interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto es el cambio durante el periodo en el pasivo (activo) por beneficios definidos neto que surge del paso del tiempo.

Las *nuevas mediciones del pasivo (activo) por beneficios definidos neto* comprenden:

- (a) ganancias y pérdidas actuariales;
- (b) el rendimiento de los activos del plan, excluyendo los importes incluidos en el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto; y
- (c) los cambios en el efecto del techo del activo, excluyendo los importes incluidos en el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto.

Ganancias y pérdidas actuariales son cambios en el valor presente de la obligación por beneficios definidos procedente de:

- (a) los ajustes por experiencia (los efectos de las diferencias entre las suposiciones actuariales previas y los sucesos efectivamente ocurridos en el plan); y
- (b) los efectos de los cambios en las suposiciones actuariales.

El *rendimiento de los activos del plan* es la participación, dividendos y otros ingresos que provienen de los activos del plan, junto con las ganancias o pérdidas realizadas y no realizadas de los activos del plan, menos:

- (a) los costos de gestión de los activos del plan; y
- (b) los impuestos por pagar por el plan por sí mismo, distintos de los impuestos incluidos en los supuestos actuariales utilizados para medir el valor presente de la obligación por beneficios definidos.

Una *liquidación* es una transacción que elimina todas las obligaciones legales o implícitas posteriores para parte o todos los beneficios proporcionados según un plan de beneficios definidos, distinta de un pago de beneficios a los empleados o en nombre de éstos que está establecida en las condiciones del plan e incluida en los supuestos actuariales.

Beneficios a los empleados a corto plazo

- 9 Los beneficios a los empleados a corto plazo, incluyen elementos tales como los siguientes, si se esperan liquidar totalmente antes de doce meses después del final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados:
- (a) sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social;
 - (b) derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad;
 - (c) participación en ganancias e incentivos; y
 - (d) beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados).
- 10 Una entidad no necesita reclasificar un beneficio a los empleados a corto plazo si las expectativas de la entidad sobre el calendario de la liquidación cambian temporalmente. Sin embargo, si las características del beneficio cambian (tales como un cambio de un beneficio no acumulativo a uno acumulativo) o si un cambio en las expectativas del calendario de liquidación no es temporal, entonces la entidad considerará si el beneficio todavía cumple la definición de beneficios a los empleados a corto plazo.

Reconocimiento y medición

Todos los beneficios a corto plazo

- 11 Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo contable, ésta reconocerá el importe (sin descontar) de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios:
- (a) como un pasivo (gasto acumulado o devengado), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe ya pagado es superior al importe sin descontar de los beneficios, una entidad reconocerá ese exceso como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos futuros o a un reembolso en efectivo.
 - (b) como un gasto, a menos que otra NIIF requiera o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo (véase, por ejemplo la NIC 2 *Inventarios*, y la NIC 16 *Propiedades, Planta y Equipo*).
- 12 En los párrafos 13, 16 y 19 se explica la forma en que una entidad aplicará el párrafo 11 a los beneficios a los empleados a corto plazo en forma de ausencias retribuidas, participación en ganancias y planes de incentivos.

Ausencias retribuidas a corto plazo

- 13 Una entidad reconocerá el costo esperado de los beneficios a los empleados a corto plazo en forma de ausencias retribuidas, según el párrafo 11 de la siguiente forma:

- (a) **en el caso de ausencias retribuidas cuyos derechos se van acumulando, a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan su derecho a ausencias retribuidas en el futuro.**
- (b) **en el caso de ausencias retribuidas no acumulativas, cuando las mismas se hayan producido.**

14 Una entidad puede pagar a los empleados dándoles el derecho a ausentarse por razones muy variadas, incluyendo vacaciones, enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, pertenencia a jurados y realización del servicio militar. Los derechos que pueden dar lugar a las ausencias son de dos categorías:

- (a) acumulativos; y
- (b) no acumulativos.

15 Las ausencias retribuidas acumuladas son aquéllas cuyo disfrute se aplaza, de forma que pueden ser utilizadas en periodos futuros si en el presente no se ha hecho uso del derecho correspondiente. Las ausencias retribuidas con derechos de carácter acumulativo pueden ser irrevocables (en otras palabras, los empleados tienen derecho a recibir una compensación en efectivo por las no disfrutadas en caso de abandonar la entidad) o no irrevocables (cuando los empleados no tienen derecho a recibir una compensación en efectivo por las no disfrutadas en caso de abandonar la entidad). Una obligación surge a medida que los empleados prestan servicios que incrementan su derecho a ausencias retribuidas en el futuro. La obligación existe, y se reconocerá incluso si las ausencias retribuidas son no irrevocables, aunque la posibilidad de que los empleados puedan abandonar la entidad antes de utilizar un derecho no irrevocable acumulado afecte a la medición de esa obligación.

16 **Una entidad medirá el costo esperado de las ausencias retribuidas acumuladas, en función de los importes adicionales que espera pagar como consecuencia de los derechos no utilizados que tiene acumulados al final del periodo sobre el que se informa.**

17 El método especificado en el párrafo anterior mide las obligaciones según los importes de los pagos adicionales que la entidad espera realizar, solo por el hecho de que el derecho a las ausencias retribuidas es acumulativo. En muchos casos, una entidad puede no necesitar hacer cálculos detallados para estimar que no tiene obligaciones significativas por ausencias retribuidas no utilizadas. Por ejemplo, es probable que una obligación por ausencias por enfermedad sólo sea significativa si existe el entendimiento, formal o informal, de que ausencias por enfermedad retribuidas no utilizadas puedan ser disfrutadas como vacaciones anuales pagadas.

Ejemplo ilustrativo de los párrafos 16 y 17

Una entidad tiene 100 empleados, cada uno de los cuales tiene derecho a ausentarse cinco días laborables al año por enfermedad. Los derechos correspondientes no utilizados pueden ser trasladados y disfrutados durante el año siguiente. Las sucesivas ausencias son deducidas, en primer lugar, de los derechos del año corriente, y luego se aplican los derechos no utilizados en el año anterior (una base LIFO). A 31 de diciembre del año 20X1, el promedio de derechos no utilizados por los empleados es de dos días por trabajador. La entidad espera, a partir de la experiencia acumulada, que se espera continuará en el futuro, que 92 empleados harán uso de no más de cinco días de ausencia retribuida por enfermedad corta en el periodo 20X2, mientras que los restantes ocho empleados se tomarán un promedio de seis días y medio cada uno.

La entidad espera pagar una cantidad adicional equivalente a 12 días de ausencia retribuida por enfermedad corta, como resultado de los derechos no utilizados que tiene acumulados a 31 de diciembre del año 20X1 (un día y medio por cada uno de los ocho empleados). Por tanto, la entidad reconocerá un pasivo igual a 12 días de ausencia retribuida por enfermedad corta.

- 18 Los derechos correspondientes a ausencias retribuidas no acumulativas no se trasladan al futuro: caducan si no son utilizados enteramente en el periodo presente y no dan a los empleados el derecho a cobrar su importe en metálico en caso de abandonar la entidad. Este es el caso más común en las ausencias retribuidas por enfermedad (en la medida en que los derechos no usados en el pasado no incrementen los derechos futuros) por maternidad o paternidad y en los de ausencias retribuidas por pertenencia a un jurado o por servicio militar. Una entidad no reconocerá pasivos o gastos hasta el momento de la ausencia, puesto que los servicios prestados por los empleados no aumentan el importe de los beneficios.

Participación en ganancias y planes de incentivos

- 19 **De acuerdo con el párrafo 11, una entidad reconocerá el costo esperado de la participación en ganancias o de los planes de incentivos por parte de los trabajadores cuando, y sólo cuando:**

- (a) **la entidad tiene una obligación presente, legal o implícita, de hacer tales pagos como consecuencia de sucesos pasados; y**
- (b) **pueda realizarse una estimación fiable de la obligación.**

Existe una obligación presente cuando, y sólo cuando, la entidad no tiene otra alternativa realista que realizar los pagos.

- 20 En algunos planes de participación en las ganancias, los empleados sólo recibirán una parte de éstas si permanecen en la entidad durante un periodo de tiempo especificado. Estos planes crean una obligación implícita a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan el importe a pagar si permanecieran en servicio hasta el final del periodo especificado. La medición de esta obligación implícita refleja la posibilidad de que algunos de los empleados puedan abandonar la entidad sin recibir los pagos por participación en las ganancias.

<p>Ejemplo ilustrativo del párrafo 20</p> <p>Un plan de participación en las ganancias requiere que una entidad pague una porción específica de sus ganancias netas del periodo a los empleados que hayan prestado sus servicios durante todo el año. Si ningún empleado abandona la entidad durante el año, el total de pagos por participación en las ganancias ascenderá al 3% de las ganancias. La entidad estima que la rotación del personal reducirá los pagos al 2,5% de las ganancias.</p> <p><i>La entidad reconocerá un pasivo y un gasto por el 2,5% de las ganancias.</i></p>

- 21
- Es posible que una entidad no tenga la obligación legal de pagar incentivos. No obstante, en algunos casos, puede tener la costumbre de pagar incentivos a sus empleados. En estos casos, la entidad tendrá una obligación implícita, puesto que no tiene ninguna alternativa realista que no sea la de pagar los incentivos. La medición de esta obligación implícita, reflejará la posibilidad de que algunos empleados puedan abandonar la entidad sin recibir los incentivos.
- 22
- Una entidad podrá realizar una estimación fiable de sus obligaciones legales o implícitas, como consecuencia de planes de participación en ganancias o de incentivos cuando, y sólo cuando:
- (a)

las condiciones formales de los correspondientes planes contengan una fórmula para determinar el importe del beneficio;
- (b)

la entidad determine los importes a pagar antes de que los estados financieros sean autorizados para su emisión; o
- (c)

la experiencia pasada suministre evidencia clara acerca del importe de la obligación implícita por parte de la entidad.
- 23
- Las obligaciones relacionadas con los planes de participación en ganancias e incentivos son consecuencia de los servicios prestados por los empleados, y no de transacciones con los propietarios de la entidad. Por tanto, una entidad reconocerá el costo de planes de participación en ganancias e incentivos, como un gasto y no como una distribución de la ganancia.
- 24
- Si los pagos por participaciones en las ganancias e incentivos no se espera que se liquiden completamente dentro de los doce meses posteriores al cierre del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados prestan los servicios relacionados, esos pagos se tratarán como otros beneficios a los empleados a largo plazo (véanse los párrafos 153 a 158).

Información a revelar

- 25
- Aunque esta Norma no requiere la presentación de información a revelar específica sobre los beneficios a los empleados a corto plazo, otras NIIF pueden hacerlo. Por ejemplo, la NIC 24 requiere información a revelar sobre los beneficios a los empleados del personal clave de la gerencia. La NIC 1 *Presentación de Estados Financieros* obliga a revelar información sobre los gastos por beneficios a los empleados.

Beneficios post-empleo: distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos

- 26 Los beneficios post-empleo incluyen elementos tales como los siguientes:
- (a) beneficios por retiro (por ejemplo pensiones y pagos únicos por retiro); y
 - (b) otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo.
- Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al periodo de empleo son planes de beneficios post-empleo. Una entidad aplicará esta Norma a todos estos acuerdos, con independencia de que los mismos involucren el establecimiento de una entidad separada para recibir las aportaciones y pagar los beneficios.
- 27 Los planes de beneficio post-empleo se pueden clasificar como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos, según la esencia económica que se derive de los principales términos y condiciones contenidos en ellos.
- 28 Según los planes de aportaciones definidas, la obligación legal o implícita de la entidad se limita al importe que haya acordado aportar al fondo. De esta forma, el importe de los beneficios post-empleo a recibir por el empleado estará determinado por el importe de las aportaciones pagadas por la entidad (y eventualmente el empleado) a un plan de beneficios post-empleo o a una compañía de seguros, junto con los rendimientos de las inversiones procedentes de las aportaciones. En consecuencia, el riesgo actuarial (de que los beneficios sean menores que los esperados) y el riesgo de inversión (de que los activos invertidos sean insuficientes para atender los beneficios esperados) son asumidos, en sustancia, por el empleado.
- 29 Se dan ejemplos de casos en que las obligaciones de una entidad no están limitadas por el importe con el que acuerda contribuir al fondo, cuando ella ha contraído una obligación, legal o implícita, a través de:
- (a) una fórmula de beneficios del plan que no está vinculada únicamente al importe de aportaciones y requiere que la entidad proporcione aportaciones adicionales si los activos son insuficientes para atender los beneficios de la fórmula de beneficios del plan;
 - (b) una garantía, ya sea indirectamente a través de un plan o directamente, de un rendimiento específico para las aportaciones; o
 - (c) prácticas habituales de la entidad dan lugar al nacimiento de una obligación implícita. Por ejemplo, una obligación implícita puede surgir cuando una entidad tiene un historial de aumentos de los beneficios, para que los antiguos empleados recuperen el poder adquisitivo perdido por la inflación, aunque no exista la obligación legal de hacerlo.
- 30 En los planes de beneficios definidos:
- (a) la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores; y
 - (b) tanto el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) como el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si los resultados actuariales o de la inversión son peores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.

- 31 Los párrafos 32 a 49 explican la distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos en el contexto de planes multi-patronales, los planes de beneficios definidos que comparten riesgos entre entidades bajo control común, planes gubernamentales y beneficios asegurados.

Planes multi-patronales

- 32 Una entidad clasificará un plan multi-patronal como plan de aportaciones definidas o de beneficios definidos, en función de las cláusulas del mismo (incluyendo cualquier obligación implícita que vaya más allá de los términos pactados formalmente).

- 33 Si una entidad participa en un plan de beneficios definidos multi-patronal, a menos que aplique el párrafo 34:

- (a) contabilizará su parte proporcional de la obligación por beneficios definidos, de los activos del plan y de los costos asociados con el plan, tal como lo haría en el caso de cualquier otro plan de beneficios definidos; y
- (b) revelará la información requerida por los párrafos 135 a 148 [excluyendo el párrafo 148(d)].

- 34 Cuando no se disponga de información suficiente para utilizar la contabilidad de los planes de beneficios definidos para los planes de beneficios definidos multi-patronales, una entidad:

- (a) contabilizará el plan de acuerdo con los párrafos 51 y 52 como si fuera un plan de aportaciones definidas; y
- (b) revelará la información requerida en el párrafo 148.

- 35 Este es un ejemplo de plan de beneficios definidos multi-patronal:

- (a) el plan está financiado por pagos sobre la marcha: las aportaciones se establecen al nivel que se espera que sea suficiente para pagar los beneficios que venzan en el mismo periodo; y los beneficios futuros acumulados durante el periodo presente serán pagados con las contribuciones futuras; y
- (b) los beneficios a pagar a los empleados se calculan en función de sus años de servicio, y las entidades participantes no tienen la posibilidad realista de retirarse del plan sin efectuar una aportación por los beneficios acumulados por los empleados hasta la fecha de desvinculación. Este plan crea un riesgo actuarial para la entidad: si el costo final de los beneficios ya acumulados al final del periodo sobre el que se informa es mayor de lo esperado, la entidad tendrá que incrementar sus aportaciones o persuadir a los empleados de que acepten una reducción de sus beneficios. Por tanto, este es un plan de beneficios definidos.

- 36 Cuando una entidad disponga de información suficiente acerca de un plan de beneficios definidos multi-patronal, contabilizará su parte proporcional de la obligación por beneficios definidos, de los activos del plan y de los costos post-empleo asociados con el plan, de la misma forma que lo haría con cualquier otro plan de beneficios definidos. Sin embargo, una entidad puede no ser capaz de identificar su participación en la posición financiera subyacente y en los rendimientos del plan con una fiabilidad que sea suficiente como para poder contabilizarlos. Esto puede ocurrir si:

- (a) el plan expone a las entidades participantes a riesgos actuariales asociados con los empleados actuales o anteriores de otras entidades, y como consecuencia de ello no existe ningún procedimiento coherente y fiable para distribuir las obligaciones, los activos del plan y el costo entre las entidades individuales participantes del plan; o
- (b) la entidad no tiene acceso a información suficiente acerca del plan para satisfacer los requerimientos de esta Norma.

En esos casos, una entidad contabilizará el plan como si fuera de aportaciones definidas, y revelará la información requerida por el párrafo 148.

- 37 Puede existir un acuerdo contractual, entre el plan multi-patronal y sus participantes, que determine cómo se distribuirá el superávit del mismo (o cómo se financiará el déficit) entre los participantes. Un participante en un plan multi-patronal sujeto a este tipo de acuerdo, que contabilice el plan como uno de aportaciones definidas según el párrafo 34, reconocerá el activo o pasivo que surja del acuerdo contractual, y contabilizará el correspondiente ingreso o gasto, en el resultado del periodo.

Ejemplo ilustrativo del párrafo 37

Una entidad participa en un plan de beneficios definidos multi-patronal que no elabora valoraciones del plan según la NIC 19. Por lo tanto, la contabilización del plan se realiza como si fuera uno de aportaciones definidas. Una valoración del fondo no realizada de acuerdo con la NIC 19, muestra un déficit en el plan de 100 millones de u.m.² De acuerdo con un contrato, el plan ha programado aportaciones de los empleadores participantes en el mismo, que eliminarán el déficit a lo largo de los próximos cinco años. Las aportaciones totales de la entidad según dicho contrato ascienden a 8 millones de u.m.

La entidad reconocerá un pasivo por las aportaciones, que se ajustará en función del valor temporal del dinero, así como un gasto de igual importe en el resultado del periodo.

- 38 Los planes multi-patronales son diferentes de los planes administrados colectivamente. Un plan administrado colectivamente es una mera agregación de planes individuales, combinados para permitir que los empleadores participantes combinen sus activos a efectos de realizar inversiones, y reducir los costos de administración y gestión, pero los derechos de los distintos empleadores se mantienen segregados en beneficio exclusivo de sus propios empleados. Los planes administrados colectivamente no plantean problemas contables particulares porque la información para tratarlos como otros planes individuales está siempre disponible, y porque estos planes no exponen a las entidades participantes a los riesgos actuariales asociados con empleados presentes o retirados de otras entidades. Las definiciones ofrecidas en esta Norma requieren que una entidad clasifique a un plan administrado colectivamente como un plan de aportaciones definidas o de beneficios definidos, de acuerdo con las cláusulas del plan (incluyendo cualquier obligación implícita de la entidad que vaya más allá de las condiciones formales).

² En esta Norma, los importes monetarios se expresan en “unidades monetarias” (u.m.).

- 39 **Para determinar cuándo reconocer, y la forma de medir, un pasivo relacionado con la liquidación de un plan de beneficios definidos multi-patronal, o la retirada de la entidad de un plan de beneficios definidos multi-patronal, una entidad aplicará la NIC 37 *Provisiones, Pasivos Contingentes y Activos Contingentes*.**

Planes de beneficios definidos que comparten riesgos entre entidades bajo control común

- 40 Los planes de beneficios definidos en los que se comparten riesgos entre varias entidades bajo control común, por ejemplo entre una controladora y sus subsidiarias, no son planes multi-patronales.
- 41 Una entidad que participe en este tipo de plan obtendrá información sobre el plan en su conjunto, medido de acuerdo con esta Norma, sobre la base de supuestos aplicables a la totalidad del plan. Si existiera un acuerdo contractual o una política establecida de cargar, a las entidades individuales del grupo, el costo del beneficio definido neto del plan en su conjunto, medido de acuerdo con esta Norma, la entidad reconocerá en sus estados financieros separados o individuales, el costo del beneficio definido neto cargado de esta forma. Si no hubiese ningún acuerdo ni política establecida, se reconocerá el costo del beneficio definido neto en los estados financieros separados o individuales de la entidad del grupo que sea legalmente el empleador que patrocina el plan. Las demás entidades del grupo reconocerán, en sus estados financieros individuales o separados, un costo igual a sus aportaciones a pagar en el periodo.
- 42 La participación en este plan es una transacción con partes relacionadas, para cada entidad individual del grupo. Una entidad revelará, en sus estados financieros separados o individuales, la siguiente información requerida por el párrafo 149.

Planes gubernamentales

- 43 **Una entidad contabilizará un plan gubernamental de la misma manera que los planes multi-patronales (véanse los párrafos 32 a 39).**
- 44 Los planes gubernamentales son establecidos por la legislación para cubrir a todas las entidades (o bien todas las entidades de una misma categoría concreta, por ejemplo un sector industrial específico) y se administran por autoridades nacionales o locales, o por otro organismo (por ejemplo una agencia autónoma creada específicamente para este propósito) que no está sujeto al control o influencia de la entidad que informa. Algunos planes se establecen, por una entidad, con el fin de proporcionar beneficios obligatorios que sustituyen a los beneficios que debiera cubrir en otro caso un plan gubernamental y aportan algunos beneficios de forma voluntaria. Estos planes no son planes gubernamentales.
- 45 La calificación de los planes gubernamentales, como de aportaciones o de beneficios definidos, se hace atendiendo a la naturaleza de las obligaciones de las entidades que participan en el plan. Muchos de los planes gubernamentales se financian por medio de pagos sobre la marcha: las aportaciones se hacen según un nivel que se espera que sea suficiente para pagar los beneficios requeridos en el mismo periodo; los beneficios futuros acumulados (o devengados) durante el periodo presente se afrontarán con las futuras aportaciones. Sin embargo, en la mayoría de los planes gubernamentales, la entidad no tiene obligación legal ni implícita de pagar esos beneficios futuros: su única obligación es pagar las aportaciones a medida que se realizan los pagos a los empleados, de forma que si la entidad deja de emplear a beneficiarios del plan

gubernamental, no tendrá obligación de seguir pagando los beneficios acumulados (o devengados) por los años de servicio anteriores de sus empleados. Por esta razón, los planes gubernamentales se clasifican normalmente como planes de aportaciones definidas. Sin embargo, cuando un plan gubernamental es un plan de beneficios definidos una entidad aplicará los párrafos 32 a 39.

Beneficios asegurados

46 Una entidad puede financiar un plan de beneficios post-empleo mediante el pago de las primas de una póliza de seguros. La entidad tratará este plan como un plan de aportaciones definidas, a menos que tenga la obligación legal o implícita (ya sea directamente o indirectamente a través del plan) de:

- (a) pagar a los empleados los beneficios directamente en el momento en que sean exigibles; o**
- (b) pagar cantidades adicionales si el asegurador no paga todos los beneficios relativos a los servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en los anteriores.**

Si la entidad conserva esta obligación, legal o implícita, tratará el plan como un plan de beneficios definidos.

47 Los beneficios asegurados por una póliza de seguros no tienen que tener una relación directa o automática con la obligación de la entidad respecto a los beneficios a sus empleados. Los planes de beneficios post-empleo, que involucren pólizas de seguro, están sujetos a la misma distinción entre contabilización y financiación que los otros planes financiados.

48 Cuando una entidad financia sus obligaciones por beneficios post-empleo mediante aportaciones a una póliza de seguros, en la cual conserva la obligación legal o implícita (ya sea directamente por sí misma, indirectamente a través del plan, a través de un mecanismo para hacer futuras primas o a través de una relación con una parte relacionada con la entidad aseguradora), el pago de las primas de seguro no equivale a un acuerdo de aportaciones definidas. De este hecho se sigue que la entidad:

- (a) contabilizará la póliza de seguro apta como un activo del plan (véase el párrafo 8); y**
- (b) reconocerá las demás pólizas de seguro como derechos de reembolso (si las pólizas satisfacen las condiciones del párrafo 116).**

49 Cuando la póliza de seguros está a nombre de uno de un participante del plan especificado, o de un grupo de participantes del plan, y la entidad no tiene obligación legal ni implícita de cubrir cualesquiera pérdidas derivadas de la póliza, la entidad no tiene obligación de pagar beneficios a los empleados, y el asegurador es el responsable exclusivo de tales pagos. El pago de las primas de seguro fijadas en estos contratos es, en esencia, la liquidación de la obligación por beneficios a los empleados, en lugar de una inversión para satisfacer la obligación. En consecuencia, la entidad deja de poseer un activo o un pasivo. Por ello, una entidad tratará tales pagos como contribuciones a un plan de aportaciones definidas.

Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas

- 50 La contabilización de los planes de aportaciones definidas es sencilla, puesto que la obligación de la entidad que informa en sus estados financieros, para cada periodo, estará determinada por los importes a aportar en ese periodo. En consecuencia, no se requieren suposiciones actuariales para medir la obligación o el gasto, y por tanto no existe la posibilidad de que se den ganancias o pérdidas actuariales. Además, las obligaciones se miden sobre una base sin descontar, excepto cuando no se esperen liquidar totalmente antes de doce meses tras el cierre del periodo anual sobre el que se informa en que los empleados han prestado los servicios relacionados.

Reconocimiento y medición

- 51 Cuando un empleado ha prestado sus servicios a la entidad durante un periodo, la entidad reconocerá la aportación a realizar al plan de aportaciones definidas a cambio de tales servicios simultáneamente:
- (a) como un pasivo (gastos acumulados o devengados), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si la aportación ya pagada es superior a las aportaciones debidas por los servicios hasta el final del periodo sobre el que se informa, una entidad reconocerá ese exceso como un activo (pago anticipado de un gasto) en la medida que el pago anticipado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos futuros o a un reembolso del efectivo.
 - (b) como un gasto, a menos que otra NIIF requiera o permita la inclusión de la aportación en el costo de un activo (véase, por ejemplo la NIC 2 y la NIC 16).
- 52 Cuando las contribuciones a un plan de aportaciones definidas no se esperen liquidar totalmente antes de doce meses tras el final del periodo anual sobre el que se informa en que los empleados prestaron los servicios relacionados, éstas se descontarán, utilizando la tasa de descuento especificada en el párrafo 83.

Información a revelar

- 53 La entidad revelará el importe reconocido como gasto en los planes de aportaciones definidas.
- 54 En el caso de que fuera requerido por la NIC 24, la entidad revelará información sobre las contribuciones relativas a los planes de aportaciones definidas del personal clave de la gerencia.

Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos

- 55 La contabilización de los planes de beneficios definidos es compleja, puesto que se requieren suposiciones actuariales para medir la obligación contraída y el gasto, y existe la posibilidad de obtener ganancias o pérdidas actuariales. Más aún, las obligaciones se miden según una base descontada, puesto que existe la posibilidad de que sean liquidadas muchos años después de que los empleados hayan prestado los servicios relacionados.

Reconocimiento y medición

- 56 Los planes de beneficios definidos pueden no estar financiados a través de un fondo, o por el contrario pueden estar financiados, total o parcialmente, mediante aportaciones realizadas por la entidad, y algunas veces por los empleados, a otra entidad, o a un fondo, que está separada legalmente de la entidad que informa, y es la encargada de pagar los beneficios a los empleados. El pago de los beneficios financiados a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones del fondo, sino también de la capacidad y la voluntad de la entidad para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo. Por tanto, la entidad es, en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados con el plan. En consecuencia, el gasto que se reconocerá en un plan de los beneficios definidos no es necesariamente el importe de la aportación al plan en el periodo.
- 57 La contabilización, por parte de la entidad, de los planes de beneficios definidos, supone los siguientes pasos:
- (a) determinar el déficit o superávit. Esto implica:
 - (i) Utilizar técnicas actuariales, el método de la unidad de crédito proyectada para hacer una estimación fiable del costo final para la entidad del beneficio que los empleados tienen acumulado (devengado) a cambio de sus servicios en los periodos presente y anteriores (véanse los párrafos 67 a 69). Esto requiere que una entidad determine la cuantía de los beneficios que resultan atribuibles al periodo presente y a los anteriores (véanse los párrafos 70 a 74), y que realice las estimaciones (suposiciones actuariales) respecto a las variables demográficas (tales como rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (tales como incrementos futuros en los salarios y en los costos de asistencia médica) que influyen en el costo de los beneficios (véanse los párrafos 75 a 98).
 - (ii) Descontar ese beneficio para determinar el valor presente de la obligación por beneficios definidos y el costo de los servicios presentes (véanse los párrafos 67 a 69 y 83 a 86).
 - (iii) Deducir el valor razonable de los activos del plan (véanse los párrafos 113 a 115) del valor presente de la obligación por beneficios definidos.
 - (b) Determinar el importe del pasivo (activo) por beneficios definidos neto como el importe del déficit o superávit en (a) ajustado por los efectos de limitar un activo por beneficios definidos neto a un techo del activo (véase el párrafo 64).
 - (c) Determinar los importes a reconocer en el resultado del periodo:
 - (i) el costo del servicio presente (véanse los párrafos 70 a 74);
 - (ii) cualquier costo por servicios pasados y la ganancia o pérdida en el momento de la liquidación (véanse los párrafos 99 a 112).
 - (iii) el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto (véanse los párrafos 123 a 126).
 - (d) Determinar las nuevas mediciones del pasivo (activo) por beneficios definidos neto a reconocer en otro resultado integral, que comprende:
 - (i) las ganancias y pérdidas actuariales (véanse los párrafos 128 y 129);

- (ii) el rendimiento de los activos del plan, excluyendo los importes incluidos en el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto (véase el párrafo 130); y
- (iii) los cambios en el efecto del techo del activo (véase el párrafo 64), excluyendo los importes incluidos en el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto.

Si una entidad mantiene más de un plan de beneficios definidos, aplicará estos procedimientos a cada uno de los planes significativos por separado.

58 Una entidad determinará el pasivo (activo) por beneficios definidos neto con una regularidad suficiente para que los importes reconocidos en los estados financieros no difieran significativamente de los importes que podrían determinarse al final del periodo sobre el que se informa.

59 Esta Norma recomienda, pero no requiere, que la entidad implique a un actuario cualificado en la medición de todas las obligaciones de carácter significativo derivadas de los beneficios post-empleo. Por razones prácticas, una entidad puede solicitar un actuario cualificado para llevar a cabo una valoración detallada de la obligación antes del final del periodo sobre el que se informa. No obstante, los resultados de esa valoración se actualizarán para cualesquiera transacciones significativas y otros cambios significativos en circunstancias (incluyendo cambios en los precios del mercado y tasas de interés) hasta el final del periodo sobre el que se informa.

60 En algunos casos, la utilización de estimaciones, promedios o métodos abreviados de cálculo pueden suministrar una aproximación fiable de los procedimientos ilustrados en esta Norma.

Contabilización de las obligaciones implícitas

61 Una entidad contabilizará no sólo sus obligaciones legales, según los términos formales del plan de beneficios definidos, sino también las obligaciones implícitas que surjan de prácticas no formalizadas. Estas prácticas no formalizadas dan lugar a obligaciones implícitas, cuando la entidad no tenga alternativa realista diferente de la de pagar los beneficios a los empleados. Un ejemplo de una obligación implícita es cuando un cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad causaría un daño inaceptable en las relaciones con los empleados.

62 Los términos formales de un plan de beneficios definidos pueden permitir a una entidad finalizar su obligación para con el plan. No obstante, resultará por lo general difícil para una entidad poner fin a su obligación para con el plan (sin realizar pagos) si desea conservar a sus empleados. Por ello, en ausencia de evidencia en sentido contrario, en la contabilización de los beneficios post-empleo se asume que una entidad, que está prometiendo actualmente tales beneficios, continuará haciéndolo durante el resto de la vida activa de sus empleados.

Estado de situación financiera

63 Una entidad reconocerá el pasivo (activo) por beneficios definidos neto en el estado de situación financiera.

64 Cuando una entidad tenga un superávit en un plan de beneficios definidos, medirá el activo por beneficios definidos neto al menor de:

- (a) el superávit en el plan de beneficios definidos; y
- (b) el techo del activo, determinado utilizando la tasa de descuento especificada en el párrafo 83.

65 Un activo por beneficios definidos neto puede surgir cuando un plan de beneficios definidos ha sido sobrefinanciado o cuando han surgido ganancias actuariales. Una entidad reconocerá un activo por beneficios definidos neto en estos casos porque:

- (a) controla un recurso económico, que es la capacidad para utilizar el superávit en la generación de beneficios futuros;
- (b) ese control es el resultado de sucesos pasados (aportaciones efectuadas por la entidad y servicios prestados por los trabajadores); y
- (c) los beneficios económicos futuros estarán disponibles para la entidad en forma de reducciones en las aportaciones futuras o en forma de reembolsos directamente a la entidad o a otro plan con déficit. El techo del activo es el valor presente de esos beneficios futuros.

Reconocimiento y medición: valor presente de las obligaciones por beneficios definidos y costo de los servicios del periodo presente

66 El costo final de un plan de beneficios definidos puede estar influido por numerosas variables, tales como los salarios finales, la rotación y mortalidad de los empleados, aportaciones de los empleados y tendencias de los costos de atención médica. El costo final del plan es incierto, y esta incertidumbre es probable que persista durante un largo periodo de tiempo. Con el fin de medir el valor presente de las obligaciones por beneficios post-empleo, y el costo del servicio del periodo presente relacionado, es necesario:

- (a) aplicar un método de medición actuarial (véanse los párrafos 67 a 69);
- (b) distribuir los beneficios entre los periodos de servicio (véanse los párrafos 70 a 74); y
- (c) realizar suposiciones actuariales (véanse los párrafos 75 a 98).

Método de valoración actuarial

67 **Una entidad utilizará el método de la unidad de crédito proyectada para determinar el valor presente de sus obligaciones por beneficios definidos, y el costo del servicio presente relacionado y, en su caso, el costo de servicios pasados.**

68 En el método de la unidad de crédito proyectada (también denominado a veces método de los beneficios acumulados (devengados) en proporción a los servicios prestados, o método de los beneficios por año de servicio), se contempla cada periodo de servicio como generador de una unidad adicional de derecho a los beneficios (véanse los párrafos 70 a 74) y se mide cada unidad de forma separada para conformar la obligación final (véanse los párrafos 75 a 98).

Ejemplo ilustrativo del párrafo 68					
La entidad debe pagar, al finalizar el periodo de contrato de sus trabajadores, un beneficio consistente en una suma única de dinero, igual a un 1 por ciento del salario final por cada año de servicio. El salario del año 1 es de 10.000 u.m. y se supone que aumentará a razón del 7 por ciento anual compuesto. La tasa de descuento utilizada es el 10 por ciento anual. La tabla siguiente muestra cómo se conforma la obligación por un empleado que se espera que abandone la entidad al final del año 5, suponiendo que no se produzcan cambios en las suposiciones actuariales. Por razones de simplicidad, este ejemplo ignora el ajuste adicional que sería necesario para reflejar la probabilidad de que el empleado puede abandonar la entidad en una fecha anterior o posterior.					
Año	1	2	3	4	5
	u.m.	u.m.	u.m.	u.m.	u.m.
Beneficios atribuidos a					
– años anteriores	0	131	262	393	524
– periodo corriente (1% del salario final)	131	131	131	131	131
– periodo corriente y anteriores	131	262	393	524	655
Importe inicial de la obligación	–	89	196	324	476
Interés al 10%	–	9	20	33	48
Costo de los servicios del periodo corriente	89	98	108	119	131
Importe final de la obligación	89	196	324	476	655
Notas:					
1	El importe inicial de la obligación es el valor presente de los beneficios atribuidos a los años anteriores.				
2	El costo del servicio presente en el valor presente de los beneficios atribuidos a este periodo.				
3	El importe final de la obligación es el valor presente de los beneficios atribuidos al periodo corriente y a los anteriores.				

69 Una entidad descontará el importe total de la obligación por beneficios post-empleo, incluso si una parte de la misma se espera que sea liquidada antes de los doce meses siguientes al periodo sobre el que se informa.

Reparto de los beneficios entre los periodos de servicio

- 70 Al determinar el valor presente de sus obligaciones por beneficios definidos, así como los costos del servicio presente relacionados y, en su caso, los costos de servicio pasado, una entidad distribuirá los beneficios entre los periodos de servicio, utilizando la fórmula de los beneficios del plan. No obstante, si los servicios prestados por un empleado en años posteriores van a originar un nivel significativamente más alto de beneficios que el alcanzado en los años anteriores, la entidad repartirá linealmente el beneficio en el intervalo de tiempo que medie entre:
- (a) la fecha a partir de la cual el servicio prestado por el empleado le da derecho al beneficio según el plan (con independencia de que los beneficios estén condicionados a los servicios futuros) hasta
 - (b) la fecha en la que los servicios posteriores a prestar por el empleado le generen derecho a importes adicionales no significativos del beneficio según el plan, salvo por causa de los eventuales incrementos de salarios en el futuro.

71 El método de la unidad de crédito proyectada requiere que una entidad atribuya parte de los beneficios al periodo corriente (con el fin de determinar el costo del servicio presente) y parte a los periodos presente y en anteriores (con el fin de determinar el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos). Una entidad repartirá los beneficios entre los periodos en los que surge la obligación de pago sobre los beneficios post-empleo. Esta obligación surge a medida que los empleados prestan los servicios, a cambio de beneficios post-empleo por los que una entidad espera pagar en periodos futuros sobre los que se informa. Las técnicas actuariales permiten que una entidad mida esa obligación con la suficiente fiabilidad como para justificar el reconocimiento de un pasivo.

Ejemplos ilustrativos del párrafo 71

1 Un plan de beneficios definidos consiste en pagar, en el momento del retiro, una suma única de 100 u.m. por cada año de servicio.

Se atribuye un beneficio de 100 u.m. a cada año. El costo del servicio presente es el valor presente de 100 u.m. El valor presente de la obligación por el plan de beneficios definidos es el valor presente de 100 u.m. multiplicado por el número de años de servicio hasta el final del periodo sobre el que se informa.

Si el beneficio se tuviera que pagar inmediatamente después de que el empleado abandonase la entidad, el costo del servicio presente y el valor presente de la obligación por beneficios definidos tendrían en cuenta la fecha esperada del retiro. Así, por el descuento de los importes, tales cantidades serán menores que las que se deberían calcular si el empleado fuera a retirarse al final del periodo sobre el que se informa.

Continúa...

...Continuación Ejemplos ilustrativos del párrafo 71	
2	<p>Un plan proporciona una pensión mensual del 0,2 por ciento del salario final por cada año de servicio. La pensión es pagadera a partir de la edad de 65 años.</p> <p><i>El beneficio que iguala el valor presente, a la fecha esperada de retiro, de una pensión del 0,2 ciento del salario estimado final a pagar desde fecha esperada del retiro hasta la fecha esperada del deceso se atribuye a cada año de servicio. El costo del servicio presente es el valor presente de ese beneficio. El valor presente de las obligaciones por beneficios definidos es el valor presente de los pagos de pensión mensuales del 0,2 por ciento del salario final, multiplicado por el número de años de servicio hasta el final del periodo sobre el que se informa. El costo del servicio presente y el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos se descuentan porque los pagos por pensiones comienzan cuando el empleado cumple 65 años.</i></p>

72 Los servicios prestados por los empleados darán lugar, en un plan de beneficios definidos, a una obligación de pago, incluso si los beneficios están condicionados a la existencia de una relación laboral en el futuro (en otras palabras, no están consolidados). Los años de servicio anteriores a la fecha de la consolidación (irrevocabilidad) de los derechos darán lugar a una obligación implícita porque, al final de cada periodo sucesivo sobre el que se informa, se verá reducido el importe del servicio futuro que un empleado tendrá que prestar antes de pasar a tener derecho al beneficio. Al medir su obligación por beneficios definidos, una entidad considerará la probabilidad de que algunos empleados puedan no satisfacer los requerimientos para consolidar (convertir en irrevocables) los derechos. De forma similar, aunque ciertos beneficios post-empleo, como los gastos por atención sanitaria, pasan a ser pagaderos solo si ocurre un suceso especificado cuando un empleado deja de estar contratado, se crea una obligación a medida que el empleado va prestando los servicios que le dan derecho al beneficio, cuando el citado suceso tenga lugar. La probabilidad de que el suceso específico ocurra, afectará a la medición de la obligación, pero no determina si existe o no la obligación.

Ejemplos ilustrativos del párrafo 72	
1	<p>Un determinado plan paga un beneficio de 100 u.m. por cada año de servicio. El derecho a recibirlo se consolida después de diez años de servicio.</p> <p><i>Se atribuye un beneficio de 100 u.m. a cada año. En cada uno de los primeros diez años, el costo del servicio presente y el valor presente de la obligación reflejan la probabilidad de que el empleado no complete los diez años de servicio.</i></p>
2	<p>Un plan paga un beneficio de 100 u.m. por cada año de servicio, excluyendo los servicios prestados antes de cumplir los 25 años. Los beneficios son irrevocables (se consolidan) inmediatamente.</p> <p><i>No se atribuirán beneficios al servicio antes de que el empleado cumpla 25 años, puesto que el servicio anterior a esa fecha no da derecho a beneficios (ni condicionados ni no condicionados). Se atribuye un beneficio de 100 u.m. a cada año siguiente.</i></p>

73

La obligación se incrementa hasta el momento en que cualquier servicio posterior prestado por el empleado no lleve a un importe significativo de aumento en los beneficios posteriores. Por ello, todos los beneficios se atribuyen a periodos que terminen en esa fecha y a los que sean anteriores a la misma. Los beneficios se distribuirán a periodos contables individuales utilizando la fórmula del plan de beneficios. No obstante, si los servicios prestados por un empleado en los años posteriores pueden darle derecho a recibir un beneficio sustancialmente superior al que tenía en años anteriores, una entidad distribuirá el beneficio de forma lineal, hasta la fecha en la cual los servicios adicionales prestados por el empleado no le den derecho a recibir una cantidad de beneficio significativamente mayor. Esto se hace así porque son los servicios, prestados por el empleado a lo largo del periodo completo, los que le darán derecho a percibir el mayor nivel de beneficios.

Ejemplos ilustrativos del párrafo 73

- 1 Un plan concede un beneficio a los empleados por un importe único de 1.000 u.m., que es irrevocable tras diez años de servicio. El plan no suministra más beneficios por años de servicio adicionales.

Se atribuirá un beneficio de 100 u.m. (1.000 u.m. divididas entre diez) a cada uno de los primeros diez años.

El costo del servicio presente, en cada uno de esos primeros diez años, reflejará la probabilidad de que el empleado pueda no completar los diez años requeridos de servicio. No se atribuirá beneficio alguno a los años siguientes.

- 2 Un plan concede un beneficio de importe único, por valor de 2.000 u.m., a todos los empleados que permanezcan en la entidad a la edad de 55 años, tras haber prestado al menos veinte años de servicio, o bien que estén prestando servicios en la entidad a la edad de 65 años, con independencia de su antigüedad.

Para los trabajadores que accedan al empleo antes de la edad de 35 años, es necesario tener en cuenta que los beneficios les pueden alcanzar al cumplir esa edad, pero no antes (el empleado puede abandonar la entidad a los 30 y volver a incorporarse a la edad de 33, lo cual no tendrá efecto ni en la cuantía del beneficio ni en la fecha de pago). Tales beneficios se condicionan a los servicios futuros. Además, los servicios prestados después de los 55 años no conceden al empleado ningún derecho a beneficios adicionales. Para los empleados que lleguen a la edad de 35 años, la entidad deberá atribuir beneficios de 100 u.m. (2.000 u.m. divididas entre veinte) a cada uno de los años de servicio, desde los 35 a los 55 años de edad.

Para los trabajadores que accedan a la entidad entre los 35 y los 45 años, los servicios prestados después de llevar veinte años no les conceden cantidades adicionales de beneficios. Por ello, la entidad debe atribuir, para tales empleados, un beneficio de 100 u.m. (2.000 u.m. divididas entre veinte) para cada uno de los primeros veinte años de servicio.

Continúa...

...Continuación
Ejemplos ilustrativos del párrafo 73

- En el caso de un trabajador que acceda al empleo a la edad de 55 años, los servicios prestados después de los diez primeros años no le conceden derecho a cantidades adicionales de beneficio. Para este empleado, la entidad atribuirá un beneficio de 200 u.m. (2.000 u.m. dividido entre 10) para cada uno de los diez primeros años de servicio.*
- Para todos los empleados, el costo de servicio presente y el valor presente de la obligación, reflejará la probabilidad de que el empleado pueda no completar los periodos necesarios de servicio.*
- 3 Un plan para atenciones médicas post-empleo reembolsa el 40 por ciento de los costos por asistencia médica post-empleo si los trabajadores dejan la entidad después de diez y antes de los veinte años de servicio, y el 50 por ciento de esos costos si la han abandonado después de veinte o más años de servicio.
- Según la fórmula del plan de beneficios, la entidad atribuye un 4 por ciento del valor presente de los costos de asistencia médica esperados (40 por ciento dividido entre diez), a cada uno de los diez primeros años, y un 1 por ciento (10 por ciento dividido entre diez) a cada uno de los segundos diez años. El costo del servicio presente en cada año refleja la probabilidad de que el empleado pueda no completar el periodo de servicio necesario para tener derecho a una parte o la totalidad de los beneficios. Para los empleados que se espere que dejen la entidad en los diez primeros años, no es necesario atribuir beneficio.*
- 4 Un plan para atenciones médicas post-empleo reembolsa el 10 por ciento de los costos por asistencia médica post-empleo si los trabajadores dejan la entidad después de diez y antes de los veinte años de servicio, y el 50 por ciento de esos costos si la han abandonado después de veinte o más años de servicio.
- El servicio en los años posteriores conlleva un nivel significativamente más alto de beneficios que en años anteriores. Por tanto, para los empleados que vayan a abandonar la entidad después de veinte o más años, ésta atribuye el beneficio utilizando el método de reparto lineal descrito en el párrafo 71. Los servicios prestados después de los veinte primeros años no darán derecho a beneficios adicionales. Por tanto, el beneficio atribuido a cada uno de los veinte primeros años es un 2,5 por ciento del valor presente de los costos esperados por atención médica (50 por ciento dividido entre veinte).*
- Para los empleados que se espere que abandonen después de diez años de servicio pero antes de alcanzar los veinte, el beneficio atribuido a cada uno de los diez primeros años será el 1 por ciento del valor presente de los costos esperados por atención médica.*
- Para estos empleados no es necesario atribuir beneficio alguno a los servicios prestados después de la finalización del décimo año y antes de la fecha estimada de retiro.*
- Para los empleados que se espere que dejen la entidad en los diez primeros años, no es necesario atribuir beneficio.*

- 74 En el caso de que el importe del beneficio sea una proporción constante del salario final por cada año de servicio, los incrementos en los salarios futuros afectarán al importe requerido para liquidar la obligación existente, por los años de servicio pasados, antes del final del periodo sobre el que se informa, pero no crearán ninguna obligación adicional. Por lo tanto:
- (a) para los propósitos del párrafo 70(b), los incrementos de los salarios no suponen beneficios adicionales, incluso cuando el importe del beneficio vaya a depender de la cuantía del salario final; y
 - (b) el importe del beneficio atribuido a cada periodo será una proporción constante del salario con el que los beneficios estén relacionados.

Ejemplo ilustrativo del párrafo 74

Los empleados adquieren el derecho a un beneficio del 3 por ciento del salario final por cada año de servicio antes de cumplir los 55 años.

En este caso se atribuirá a cada año un beneficio del 3 por ciento del salario final por cada año hasta que el trabajador cumpla los 55 de edad. Esta es la fecha en la que los servicios posteriores no dan derecho a un nivel mayor en los beneficios, según el plan. Por tanto, no se atribuye ningún beneficio a los servicios prestados por el trabajador después de cumplir esa edad.

Suposiciones actuariales

75 Las suposiciones actuariales serán insesgadas y compatibles entre sí.

76 Las suposiciones actuariales constituyen las mejores estimaciones de la entidad sobre las variables que determinarán el costo final de proporcionar los beneficios post-empleo. Las suposiciones actuariales comprenden:

- (a) Suposiciones demográficas acerca de las características de los empleados actuales y pasados (y las personas que tienen a su cargo) que puedan recibir los beneficios. Las suposiciones demográficas tienen relación con temas tales como:
 - (i) mortalidad (véanse los párrafos 81 y 82);
 - (ii) tasas de rotación entre empleados, incapacidad y retiros prematuros;
 - (iii) la proporción de participantes en el plan con beneficiarios que tienen derecho a los beneficios;
 - (iv) la proporción de participantes en el plan que elegirán cada opción de pago disponible en las condiciones del plan; y
 - (v) tasas de peticiones de atención, en los planes por asistencia médica.
- (b) suposiciones financieras, que tienen relación con los siguientes elementos:
 - (i) la tasa de descuento (véanse los párrafos 83 a 86);
 - (ii) niveles de beneficio, excluyendo los costos de los beneficios a satisfacer por los empleados, y salario futuro (véanse los párrafos 87 a 95);
 - (iii) en el caso de beneficios de atención médica, costos de atención médica futuros, incluyendo costos de tramitación de reclamaciones (es decir, costos en los que se incurrirá en el proceso y resolución de reclamaciones

incluyendo tarifas legales y de tasación de siniestros) (véanse los párrafos 96 a 98); y

- (iv) impuesto por pagar por el plan sobre aportaciones relativas al servicio antes de la fecha de presentación o sobre beneficios procedentes de ese servicio.

- 77 Las suposiciones actuariales se considerarán insesgadas si no resultan ni imprudentes ni excesivamente conservadoras.
- 78 Las suposiciones actuariales serán compatibles entre sí cuando reflejen las relaciones económicas existentes entre factores tales como la inflación, tasas de aumento de los salarios y tasas de descuento. Por ejemplo, todas las suposiciones que dependan de un nivel determinado de inflación en un periodo futuro (como es el caso de las relacionadas con tasas de interés e incrementos de salarios y beneficios), suponen el mismo nivel de inflación en ese periodo.
- 79 Una entidad determinará la tasa de descuento y las demás suposiciones financieras en términos nominales (corrientes), salvo que las estimaciones en términos reales (ajustadas por la inflación) sean más fiables, como puede pasar, por ejemplo, en el caso de una economía hiperinflacionaria (véase la NIC 29 *Información Financiera en Economías Hiperinflacionarias*), o también en el caso en que los beneficios estén ligados a un índice, habiendo un mercado fluido de bonos ligados a ese índice, en la misma moneda y plazo.
- 80 **Las suposiciones financieras se basarán en las expectativas del mercado al final del periodo sobre el que se informa, para el periodo en el que las obligaciones de pago serán liquidadas.**

Suposiciones actuariales: mortalidad

- 81 **Una entidad determinará sus supuestos de mortalidad por referencia a su mejor estimación de mortalidad de los partícipes del plan durante y después de su periodo de empleo.**
- 82 Para estimar el costo final del beneficio una entidad tendrá en cuenta los cambios esperados en la mortalidad, por ejemplo mediante la modificación de tablas de mortalidad estándar con mejoras en las estimaciones de la mortalidad.

Suposiciones actuariales: tasa de descuento

- 83 **La tasa utilizada para descontar las obligaciones de beneficios post-empleo (tanto dotadas como no dotadas) se determinará utilizando como referencia los rendimientos del mercado, al final del periodo sobre el que se informa, correspondientes a las emisiones de bonos u obligaciones empresariales de alta calidad. En países donde no exista un mercado amplio para estos bonos, se utilizará el rendimiento de mercado (al final del periodo sobre el que se informa) de los bonos emitidos por el gobierno. La moneda y el plazo de los bonos empresariales o gubernamentales serán coherentes con la moneda y el plazo estimado de pago de las obligaciones por beneficios post-empleo.**
- 84 Una de las suposiciones actuariales que tiene efectos significativos es la tasa de descuento. Esta tasa de descuento refleja el valor temporal del dinero, pero no el riesgo actuarial o de inversión. Además, la tasa de descuento no refleja el riesgo de crédito específico que asumen los acreedores de la entidad, ni tampoco refleja el

riesgo de que el comportamiento de las variables en el futuro pueda diferir de las suposiciones actuariales.

- 85 La tasa de descuento reflejará el calendario estimado de los pagos de los beneficios. En la práctica, una entidad a menudo consigue esto aplicando un promedio ponderado de la tasa de descuento que refleja el calendario y el importe estimados de los pagos de beneficios y la moneda en la que los beneficios han de ser pagados.
- 86 En algunos casos, puede no existir un mercado amplio de bonos con un periodo de vencimiento suficiente para cubrir los vencimientos esperados de todos los pagos por beneficios. En estos casos, una entidad tendrá que utilizar las tasas presentes de mercado, con las referencias temporales apropiadas, para descontar los pagos a corto plazo, y estimará la tasa de descuento para los vencimientos a más largo plazo, extrapolando las tasas de mercado presentes mediante la curva de rendimiento. Es improbable que el valor presente total de una obligación por beneficios definidos sea particularmente sensible a la tasa de descuento aplicada a la parte de beneficios que se pagarán con posterioridad al vencimiento de los bonos, de entidad o gubernamentales, emitidos a más largo plazo.

Suposiciones actuariales: salarios, beneficios y costos de atención médica

- 87 Una entidad medirá sus obligaciones por beneficios definidos sobre una base que refleje:
- (a) los beneficios establecidos según los términos del plan (o que resulten de cualquier obligación implícita que pueda derivarse de tales condiciones) al final del periodo sobre el que se informa;
 - (b) los incrementos de salarios futuros estimados que afecten a los beneficios por pagar;
 - (c) el efecto de cualquier límite sobre la parte del empleador del costo de los beneficios futuros;
 - (d) aportaciones de los empleados o terceros que reducen el costo final para la entidad de esos beneficios; y
 - (e) los cambios futuros estimados en la cuantía de los beneficios gubernamentales, en la medida que afecten a los importes a pagar dentro del plan de beneficios definidos, si y sólo si:
 - (i) aquellos cambios que entraron en vigor antes del final del periodo sobre el que se informa; o
 - (ii) la historia pasada, u otro tipo de evidencia fiable, indican que esos beneficios gubernamentales van a ser modificados de una forma previsible, por ejemplo en consonancia con los futuros cambios en los niveles generales de precios o de salarios.
- 88 Los supuestos actuariales reflejan los cambios de beneficios futuros que están establecidos en las cláusulas formales de un plan (o de una obligación implícita que va más allá de esas cláusulas) al final del periodo sobre el que se informa. Este es el caso, por ejemplo, cuando:

- (a) la entidad tiene una historia de beneficios crecientes, por ejemplo para mitigar los efectos de la inflación, y no existen indicios de que esta práctica vaya a cambiar en el futuro;
 - (b) la entidad está obligada, ya sea por las cláusulas formales del plan (o por una obligación implícita que va más allá de esas cláusulas) o por la legislación, a utilizar cualquier superávit del plan en beneficio de los participantes del plan [véase el párrafo 108(c)]. o
 - (c) los beneficios varían en respuesta a objetivos de rendimiento u otros criterios. Por ejemplo, las cláusulas del plan puede señalar que se pagarán beneficios reducidos o requerirán aportaciones adicionales de los empleados si los activos del plan son insuficientes. La medición de la obligación refleja la mejor estimación del efecto del objetivo de rendimiento u otros criterios.
- 89 Las suposiciones actuariales no reflejarán los cambios en los beneficios futuros que no estén establecidos en las condiciones formales del plan (o en las obligaciones implícitas) al final del periodo sobre el que se informa. Estos cambios producirán:
- (a) costo de servicio pasado, en la medida que modifiquen los beneficios por servicios antes de efectuarse el cambio; y
 - (b) costo del servicio presente en periodos posteriores al cambio, en la medida que modifiquen beneficios por servicios a prestar tras este cambio.
- 90 Las estimaciones de los incrementos futuros en los salarios han de tener en cuenta la inflación, la antigüedad, promociones y otros factores relevantes, tales como la evolución de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo.
- 91 Algunos planes de beneficios definidos limitan las aportaciones que se requiere que pague una entidad. El costo final de los beneficios tendrá en cuenta el efecto de un límite en las aportaciones. El efecto de un límite en las aportaciones se determinará en función del plazo más corto entre:
- (a) la vida estimada de la entidad; y
 - (b) la vida estimada del plan.
- 92 Algunos planes de beneficios definidos requieren que los empleados o terceros aporten al costo del plan. Las aportaciones por empleados reducen el costo de los beneficios para la entidad. Una entidad considerará si las aportaciones de terceros reducen el costo de los beneficios para la entidad, o son un derecho de reembolso como se describe en el párrafo 116. Las aportaciones por los empleados o terceros se establecen en las cláusulas formales del plan (o surgen de una obligación implícita que va más allá de esas cláusulas), o son discrecionales. Las aportaciones discrecionales por los empleados o terceros reducen el costo del servicio en la medida de los pagos de estas aportaciones al plan.
- 93 Las aportaciones de los empleados o terceros establecidas en las condiciones formales del plan reducen el costo de los servicios (si están vinculadas al servicio), o reducen la nuevas mediciones del pasivo (activo) por beneficios definidos neto (por ejemplo, si se requiere que las aportaciones reduzcan un déficit que surge de pérdidas en los activos del plan o pérdidas actuariales). Las aportaciones procedentes de los empleados o terceros con respecto a los servicios se atribuyen a periodos de servicio como un beneficio negativo de acuerdo con el párrafo 70 (es decir, el beneficio neto se atribuye de acuerdo con ese párrafo).

- 94 Los cambios en las aportaciones de los empleados o terceros con respecto al servicio darán lugar a:
- (a) costos de servicios pasados y presentes (si los cambios en las aportaciones de los empleados no están establecidos en las condiciones formales de un plan y no surgen de una obligación implícita); o
 - (b) a pérdidas y ganancias actuariales (si los cambios en las aportaciones de los empleados están establecidas en las condiciones formales de un plan, o surgen de una obligación implícita).
- 95 Algunos beneficios post-empleo están ligados a variables tales como el nivel de beneficios gubernamentales por retiro o por atención médica. La medición de estos beneficios reflejará la mejor estimación de estas variables, basada a partir de datos históricos y otro tipo de evidencias fiables.
- 96 **Las suposiciones sobre los costos por atenciones médicas tendrán en cuenta los cambios futuros estimados en el costo de los servicios médicos, derivados tanto de la inflación como de las variaciones específicas en los costos por atenciones médicas.**
- 97 La medición de los beneficios post-empleo, en forma de atenciones médicas, requiere plantear suposiciones sobre el nivel y frecuencia de la demanda futura de tales servicios, así como sobre el costo de cubrir dichas atenciones. Una entidad estimará los costos futuros de las atenciones médicas a partir de los datos históricos, tomados de su propia experiencia, complementados si fuera necesario con datos históricos procedentes de otras entidades, compañías de seguros, entidades de asistencia sanitaria u otras fuentes. Las estimaciones de los costos futuros de atención médica considerarán el efecto de los avances tecnológicos, los cambios en la utilización de los beneficios por asistencia médica o los patrones de demanda de atención sanitaria, y también los cambios en la situación sanitaria de los participantes en el plan.
- 98 El nivel y frecuencia de las solicitudes de atención médica son particularmente sensibles a la edad, estado de salud y sexo de los empleados (y de las personas que dependen de ellos), y pueden también resultar sensibles a otros factores tales como la ubicación geográfica. Por tanto, los datos históricos han de ser ajustados siempre que la estructura demográfica de la población beneficiaria sea diferente de la utilizada como base para elaborar los datos históricos. También es preciso ajustar cuando hay evidencia fiable de que las tendencias históricas no continuarán en el futuro.

Costo de los servicios pasados y ganancias y pérdidas en el momento de la liquidación

- 99 **Antes de determinar el costo de los servicios pasados o una ganancia o pérdida en el momento de la liquidación, una entidad medirá nuevamente el pasivo (activo) por beneficios definidos neto utilizando el valor razonable presente de los activos del plan y los supuestos actuariales presentes (incluyendo las tasas de interés de mercado presentes y otros precios de mercado presentes) que reflejen los beneficios ofrecidos según el plan antes de la modificación, reducción o liquidación del plan.**
- 100 Una entidad no necesitará distinguir entre costo de servicios pasados procedentes de una modificación del plan, costos de servicios pasados procedentes de una reducción y una ganancia o pérdida en el momento de la liquidación si estas transacciones tienen

lugar simultáneamente. En algunos casos, una modificación del plan tiene lugar antes de una liquidación, tal como cuando una entidad cambia los beneficios del plan y liquida los beneficios modificados posteriormente. En esos casos una entidad reconocerá el costo de servicios pasados antes de la ganancia o pérdida en el momento de la liquidación.

- 101 Una liquidación tiene lugar, junto con una modificación y reducción del plan, cuando se pone término a un plan, procediéndose a la liquidación de la obligación y el plan deja de existir. Sin embargo, la cancelación del plan no es una liquidación si el plan es reemplazado por otro nuevo que ofrezca beneficios esencialmente idénticos.

Costo de servicios pasados

- 102 El costo de servicios pasados es el cambio en el valor presente de la obligación por beneficios definidos procedente de una modificación o reducción del plan.

- 103 Una entidad reconocerá el costo de servicios pasados como un gasto en la primera de las siguientes fechas:**

- (a) cuando tenga lugar la modificación o reducción del plan; y**
- (b) cuando la entidad reconozca los costos de reestructuración relacionados (véase la NIC 37) o los beneficios por terminación (véase el párrafo 165).**

- 104 Una modificación del plan tiene lugar cuando una entidad introduce, o retira, un plan de beneficios definidos o cambios de los beneficios por pagar según un plan de beneficios definidos existente.

- 105 Una reducción tiene lugar cuando una entidad reduce de forma significativa el número de empleados cubiertos por un plan. Una reducción puede surgir de un suceso aislado, tal como el cierre de una planta, discontinuación de una operación o terminación o suspensión de un plan.

- 106 El costo de servicios pasados puede ser positivo (cuando los beneficios se introducen o cambian de forma que el valor presente de la obligación por beneficios definidos se incrementa) o negativo (cuando los beneficios cambian o se retiran de forma que el valor presente de la obligación por beneficios definidos disminuye).

- 107 Cuando una entidad reduzca algunos beneficios por pagar en un plan de beneficios definidos existente y, al mismo tiempo, aumente otros beneficios por pagar dentro del plan y para los mismos empleados, la entidad tratará el cambio como una única variación, en términos netos.

- 108 En el costo de servicio pasado se excluyen:

- (a) el efecto de las diferencias entre los incrementos de salarios reales y anteriormente asumidos sobre la obligación de pagar beneficios por servicios de años anteriores, (no hay costos de servicio pasado, puesto que las suposiciones actuariales toman en consideración los salarios proyectados);
- (b) sub o sobreestimaciones de los incrementos discrecionales de las pensiones cuando una entidad tenga una obligación implícita de conceder tales aumentos (no existe costo de los servicios pasados porque las suposiciones actuariales deben tener en consideración dichos aumentos);
- (c) estimaciones de mejoras en los beneficios que procedan de ganancias actuariales o del rendimiento de los activos del plan que hayan sido reconocidos en los

estados financieros, si la entidad está obligada por las condiciones formales del plan (o por una obligación implícita que supere esas condiciones) o por la legislación, a utilizar en favor de los participantes del plan los superávits del mismo, incluso si el incremento del beneficio no ha sido todavía formalmente concedidos (no existe costo de servicios pasados porque el aumento resultante en la obligación es una pérdida actuarial, véase el párrafo 88); y

- (d) el incremento en los beneficios irrevocables (consolidados) (es decir, beneficios que no están condicionados al empleo futuro, véase el párrafo 72) cuando, en ausencia de beneficios nuevos o mejorados, los empleados completan los requerimientos de irrevocabilidad (consolidación) de la concesión (no existe costo de los servicios pasados porque la entidad reconoció el costo estimado de los beneficios como costo del servicio presente, a medida que los servicios fueron prestados).

Ganancias y pérdidas en el momento de la liquidación

- 109 La ganancia o pérdida en el momento de liquidación es la diferencia entre:
- (a) el valor presente de una obligación por beneficios definidos que está siendo liquidada, como se determinó en la fecha de liquidación; y
 - (b) el precio de liquidación, incluyendo los activos del plan transferidos y los pagos realizados directamente por la entidad en relación con la liquidación.
- 110 Cuando tenga lugar la liquidación una entidad reconocerá las ganancias o pérdidas derivadas de la liquidación de un plan de beneficios definidos.**
- 111 Una liquidación tiene lugar cuando una entidad realiza una transacción que elimina todas las obligaciones legales o implícitas adicionales para parte o todos los beneficios proporcionados bajo un plan de beneficios definidos (distintos de un pago de beneficios a los empleados o en nombre de éstos, de acuerdo con las condiciones del plan e incluida en los supuestos actuariales). Por ejemplo, una transferencia excepcional de obligaciones del empleador significativas bajo el plan a una compañía de seguros a través de la compra de una póliza de seguros es una liquidación; no lo es, un pago único en efectivo, según las condiciones del plan a participantes del plan a cambio de sus derechos a recibir beneficios post-empleo especificados.
- 112 En algunos casos, una entidad adquiere una póliza de seguro para financiar una parte o la totalidad de los beneficios a los empleados que se relacionan con los servicios que han prestado en el periodo presente y en los periodos anteriores. La adquisición de esta póliza no es una liquidación del plan si la entidad conserva la obligación, ya sea legal o implícita, de pagar cantidades futuras (véase el párrafo 46) cuando el asegurador no llegue a cubrir los beneficios especificados en la póliza de seguro. Los párrafos 116 a 119 tratan del reconocimiento y medición de los derechos de reembolso bajo pólizas de seguro que no son activos del plan.

Reconocimiento y medición: activos del plan

Valor razonable de los activos del plan

- 113 El valor razonable de los activos del plan se deducirán del valor presente de la obligación por beneficios definidos al determinar el déficit o superávit. Cuando no

haya precio de mercado disponible, el valor razonable de los activos del plan se estimará, por ejemplo, descontando flujos de efectivo futuros esperados utilizando un tasa de descuento que refleje el riesgo asociado con los activos del plan y la fecha de disposición esperada o de vencimiento de esos activos (o, si no tienen vencimiento, el periodo esperado hasta la liquidación de la obligación relacionada).

- 114 En los activos del plan no se incluirán las aportaciones no pagadas por la entidad al fondo, ni tampoco los instrumentos financieros no transferibles emitidos por la entidad y poseídos por el fondo. De los activos del plan se deducirán cualesquiera pasivos del fondo que no tengan relación con los beneficios a los empleados, como por ejemplo las cuentas por pagar, sean o no de origen comercial, y los pasivos que procedan de instrumentos financieros derivados.
- 115 Cuando los activos del plan incluyan pólizas de seguro aptas, que se correspondan exactamente con los importes y calendario de algunos o de todos los beneficios pagaderos dentro del plan, el valor razonable que se atribuirá a esas pólizas de seguro será el valor presente de las obligaciones relacionadas (lo cual estará sujeto a cualquier reducción que se requiera si los importes a recibir por la póliza de seguro no son totalmente recuperables).

Reembolsos

- 116 **Cuando sea, y sólo cuando sea, prácticamente cierto que un tercero reembolsará alguno o todos los desembolsos requeridos para liquidar una obligación por beneficios definidos, la entidad:**
- (a) **reconocerá su derecho al reembolso como un activo separado. La entidad medirá el activo a su valor razonable.**
 - (b) **desagregará y reconocerá los cambios en el valor razonable de su derecho al reembolso de la misma forma que los cambios en el valor razonable de los activos del plan (véanse los párrafos 124 y 125). Los componentes del costo de los beneficios definidos reconocidos de acuerdo con el párrafo 120 podrán reconocerse netos de los importes relativos a cambios en el importe en libros del derecho al reembolso.**
- 117 A veces, una entidad puede requerir a un tercero, tal como un asegurador, el pago de una parte o la totalidad del desembolso requerido para cancelar una obligación por beneficios definidos. Las pólizas de seguro aptas, tal como han sido definidas en el párrafo 8, son activos del plan. Una entidad contabilizará tales pólizas aptas de la misma forma que todos los demás activos del plan, y no aplicará el párrafo 116 si no es relevante (véanse los párrafos 46 a 49 y 115).
- 118 Cuando una póliza de seguro mantenida por una entidad no cumpla las condiciones para ser una póliza apta, esta póliza no es un activo del plan. El párrafo 116 es relevante en estos casos: la entidad reconoce su derecho a los reembolsos, por la póliza de seguros, como un activo separado, y no como una deducción al determinar el déficit o superávit por beneficios definidos. El párrafo 140(b) requiere que la entidad revele una breve descripción de la relación entre el derecho de reembolso y la obligación relacionada.
- 119 Si el derecho de reembolso surge de una póliza de seguro que compensa exactamente el importe y el calendario de algunos o todos los beneficios definidos pagaderos en función de un plan de beneficios definidos, al valor razonable del derecho de

reembolso se le considera el valor presente de la obligación relacionada, (sujeto a cualquier reducción que se requiera si el reembolso no es totalmente recuperable).

Componentes del costo de los beneficios definidos

- 120** Una entidad reconocerá los componentes del costo de los beneficios definidos, excepto en la medida en que otra NIIF requiera o permita su inclusión en el costo de un activo de la forma siguiente:
- (a) costo del servicio presente (véanse los párrafos 66 a 112) en el resultado del periodo;
 - (b) el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto (véanse los párrafos 123 a 126) en el resultado del periodo; y
 - (c) las nuevas mediciones del pasivo (activo) por beneficios definidos neto (véanse los párrafos 127 a 130) en otro resultado integral.
- 121** Otras NIIF requieren la inclusión de ciertos costos por beneficios a los empleados, en el costo de activos tales como inventarios o propiedades, planta y equipo (véanse la NIC 2 y la NIC 16). Todo costo por beneficios definidos post-empleo, que se incluya en el precio de adquisición o costo de producción de los activos citados, incluirá la proporción adecuada de los componentes que se han mencionado en la lista del párrafo 120.
- 122** Las nuevas mediciones del pasivo (activo) por beneficios definidos neto reconocidas en otro resultado integral no se reclasificarán en el resultado del periodo en un periodo posterior. Sin embargo, la entidad puede transferir esos importes reconocidos en otro resultado integral dentro del patrimonio.

Interés neto sobre el pasivo (activo) de beneficios definidos neto

- 123** El interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto se determinará multiplicando éste por la tasa descontada especificada en el párrafo 83, determinados al comienzo del periodo anual sobre el que se informa, teniendo en cuenta los cambios en el pasivo (activo) por beneficios definidos neto durante el periodo como consecuencia de los pagos de las aportaciones y beneficios.
- 124** El interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto puede verse como que comprende el ingreso por intereses por los activos del plan, costos por intereses por la obligación por beneficios definidos e intereses por el efecto del techo del activo mencionado en el párrafo 64.
- 125** El ingreso por intereses por los activos del plan es un componente del rendimiento de los activos del plan y se determina multiplicando el valor razonable de los activos del plan por la tasa de descuento especificada en el párrafo 83, determinados al comienzo del periodo anual sobre el que se informa, teniendo en cuenta los cambios en los activos del plan durante el periodo como consecuencia de los pagos por las aportaciones y beneficios. La diferencia entre el ingreso por intereses de los activos del plan y el rendimiento de los activos del plan está incluida en la nueva medición del pasivo (activo) por beneficios definidos netos.
- 126** Los intereses por el efecto del techo del activo es parte del cambio total en el efecto del techo del activo, y se determina multiplicando el efecto del techo del activo por la tasa de descuento especificada en el párrafo 83, determinados al comienzo del periodo

anual sobre el que se informa. La diferencia entre ese importe y el cambio total en el efecto del techo del activo se incluye en la nueva medición del pasivo (activo) por beneficios definidos neto.

Nuevas mediciones del pasivo (activo) de beneficios definidos neto

- 127 Las nuevas mediciones del pasivo (activo) por beneficios definidos neto comprenden:
- (a) las ganancias y pérdidas actuariales (véanse los párrafos 128 y 129);
 - (b) el rendimiento de los activos del plan (véase el párrafo 130), excluyendo los importes incluidos en el interés neto sobre el pasivo (activo) de beneficios definidos neto (véase el párrafo 125); y
 - (c) los cambios en el efecto del techo del activo, excluyendo los importes incluidos en el interés neto sobre el pasivo (activo) de beneficios definidos neto (véase el párrafo 126).
- 128 Las ganancias y pérdidas actuariales procedentes de incrementos o disminuciones en el valor presente de la obligación por beneficios definidos debidas a cambios en las suposiciones actuariales y ajustes por experiencia. Las causas de las ganancias o pérdidas incluyen las siguientes:
- (a) tasas de rotación, de mortalidad, de retiros anticipados o de incremento de salarios inesperadamente altas o bajas para los empleados, así como variaciones en los beneficios (si las condiciones formales o implícitas contemplan incrementos cuando haya inflación) o en los costos de atención médica;
 - (b) el efecto de cambios en las suposiciones con respecto a las opciones de pago de los beneficios;
 - (c) el efecto de los cambios en las estimaciones de las tasas futuras de rotación, de mortalidad, de retiros anticipados o de incremento de salarios de los empleados, así como el efecto de las variaciones en los beneficios (si las condiciones formales o asumidas contemplan incrementos cuando haya inflación) o en los costos de atención médica cubiertos por el plan; y
 - (d) el efecto de las variaciones en la tasa de descuento;
- 129 Las ganancias y pérdidas actuariales no incluyen cambios en el valor presente de la obligación por beneficios definidos debidas a la introducción de modificaciones, reducciones o liquidación del plan de beneficios definidos, o cambios en los beneficios por pagar por un plan de beneficios definidos. Estos cambios dan lugar a un costo por servicios pasados o ganancias o pérdidas en el momento de la liquidación.
- 130 Al determinar el rendimiento de los activos del plan, una entidad deducirá los costos de gestión de los activos del plan y cualquier impuesto por pagar por el plan en sí mismo, distinto de los impuestos incluidos en los supuestos actuariales utilizados para medir la obligación por beneficios definidos (párrafo 76). Otros costos de administración no se deducirán del rendimiento de los activos del plan.

Presentación

Compensación

- 131 Una entidad procederá a compensar un activo correspondiente a un plan con un pasivo perteneciente a otro plan cuando, y sólo cuando:
- (a) tiene el derecho, exigible legalmente, de utilizar los superávits de un plan para cancelar las obligaciones del otro plan; y
 - (b) pretende, o bien cancelar las obligaciones según su valor neto, o bien realizar el superávit en el primero de los planes y, de forma simultánea, cancelar su obligación en el otro plan.
- 132 Este criterio de compensación es similar al establecido para el caso de los instrumentos financieros, en la NIC 32 *Instrumentos Financieros: Presentación*.

Distinción entre partidas corrientes y no corrientes

- 133 Algunas entidades separan, en sus estados financieros, los activos y pasivos corrientes de los activos y pasivos no corrientes. Esta Norma no especifica si una entidad debería distinguir las partes corrientes y no corrientes de los activos y pasivos que surgen de los beneficios post-empleo.

Componentes del costo de los beneficios definidos

- 134 El párrafo 120 requiere que una entidad reconozca los costos por servicios y el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto en el resultado del periodo. Esta Norma no especifica la forma en que una entidad debería presentar el costo del servicio y el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto. Una entidad presentará esos componentes de acuerdo con la NIC 1.

Información a revelar

- 135 Una entidad revelará información que:
- (a) explique las características de sus planes de beneficios definidos y los riesgos asociados con ellos (véase el párrafo 139);
 - (b) identifique y explique los importes en sus estados financieros que surgen de sus planes de beneficios definidos (véanse los párrafos 140 a 144); y
 - (c) describa la forma en que sus planes de beneficios definidos pueden afectar al importe, calendario e incertidumbre de los flujos de efectivo futuros de la entidad (véanse los párrafos 145 a 147).
- 136 Para cumplir el objetivo del párrafo 135, una entidad considerará todos los elementos siguientes:
- (a) el nivel de detalle necesario para satisfacer los requerimientos de información a revelar;
 - (b) cuánto énfasis colocar en cada uno de los distintos requerimientos;
 - (c) cuánta agregación o desagregación realizar; y

- (d) si los usuarios de los estados financieros necesitan información adicional para evaluar la información cuantitativa revelada.

137 Si la información a revelar proporcionada de acuerdo con los requerimientos de esta Norma y otras NIIF, es insuficiente para alcanzar los objetivos del párrafo 135, una entidad revelará la información adicional necesaria para cumplir con esos objetivos. Por ejemplo, una entidad puede presentar un análisis del valor presente de la obligación por beneficios definidos que distinguen la naturaleza, características y riesgos de la obligación. Esta información a revelar podría distinguir:

- (a) Entre los importes adeudados a los miembros activos, diferidos a éstos y pensionistas.
- (b) Entre los beneficios consolidados (irrevocables) y acumulados (devengados) los no consolidados (no irrevocables).
- (c) Entre beneficios condicionados, importes atribuibles a incrementos de salarios futuros y otros beneficios.

138 Una entidad evaluará si toda o parte de la información a revelar debe desagregarse para distinguir planes o grupos de planes con riesgos diferentes de forma significativa. Por ejemplo, una entidad puede desagregar información a revelar sobre planes mostrando una o más de las siguientes características:

- (a) Localizaciones geográficas diferentes.
- (b) Características diferentes tales como planes de pensiones de cuantía fija, planes de pensiones calculados según el salario final o planes de atención médica post-empleo.
- (c) Entornos de regulación diferentes.
- (d) Diferentes segmentos de información.
- (e) Diferentes acuerdo de financiación (por ejemplo no financiados totalmente, totalmente o parcialmente financiados).

Características de los planes de beneficios definidos y riesgos asociados con los mismos

139 Una entidad revelará:

- (a) Información sobre las características de sus planes de beneficios definidos, incluyendo:
 - (i) La naturaleza de los beneficios proporcionados por el plan (por ejemplo los planes de beneficios definidos sobre el salario final o planes basados en aportaciones con garantía).
 - (ii) Una descripción del marco de regulación en el que opera el plan, por ejemplo el nivel de los requerimientos de financiación mínimos, y el efecto del marco de regulación sobre el plan, tales como el techo del activo (véase el párrafo 64).
 - (iii) Una descripción de cualesquiera otras responsabilidades de la entidad para el gobierno del plan, por ejemplo, responsabilidades de fiduciarios o miembros del consejo del plan.

- (b) Una descripción de los riesgos a los que expone el plan a la entidad, centrados en los riesgos inusuales, específicos de la entidad y específicos del plan y cualquier concentración de riesgo significativa. Por ejemplo, si los activos del plan están invertidos principalmente en una clase de inversiones, por ejemplo propiedades, el plan puede exponer a la entidad a una concentración del riesgo de mercado de la propiedad.
- (c) Una descripción de las modificaciones del plan, reducciones y liquidaciones.

Explicación de los importes en los estados financieros

140 Una entidad proporcionará una conciliación del saldo de apertura con el de cierre para cada uno de los siguientes elementos, si procede:

- (a) El pasivo (activo) por beneficios definidos neto, mostrando por separado conciliaciones sobre:
 - (i) Activos del plan.
 - (ii) El valor presente de la obligación por beneficios definidos.
 - (iii) El efecto del techo del activo.
- (b) Los derechos de reembolso. Una entidad también describirá la relación entre los derechos de reembolso y la obligación relacionada.

141 Cada conciliación enumerada en el párrafo 140 mostrará cada uno de los siguientes elementos, si procede:

- (a) Costo del servicio presente.
- (b) Ingresos o gastos por intereses.
- (c) Nuevas mediciones del pasivo (activo) de beneficios definidos neto mostrando por separado:
 - (i) El rendimiento de los activos del plan, excluyendo los importes incluidos en los intereses en (b).
 - (ii) Las ganancias y pérdidas actuariales que surgen de cambios en las suposiciones demográficas [véase el párrafo 76 (a)].
 - (iii) Las ganancias y pérdidas actuariales que surgen de cambios las suposiciones financieras [véase el párrafo 76 (b)].
 - (iv) Los cambios en el efecto de limitar un activo por beneficios definidos neto al techo del activo, excluyendo los importes incluidos en los intereses de (b). Una entidad también revelará la forma en que se determina el beneficio económico máximo disponible, es decir, si esos beneficios serían en forma de reembolsos, reducciones en aportaciones futuras o una combinación de ambos.
- (d) Costo de servicios pasados y ganancias y pérdidas que surgen de liquidaciones. Tal como permite el párrafo 100, el costo de servicios pasados y las ganancias y pérdidas que surgen de liquidaciones no necesitan distinguirse si tienen lugar simultáneamente.
- (e) Efectos de las variaciones en las tasas de cambio de la moneda extranjera.

- (f) Aportaciones al plan, mostrando por separado las del empleador y las de los participantes del plan.
- (g) Pagos procedentes del plan, mostrando por separado el importe pagado con respecto a las liquidaciones.
- (h) Efectos de las combinaciones de negocios y disposiciones.

142 Una entidad desagregará el valor razonable de los activos del plan en clases que distingan la naturaleza y riesgos de esos activos, subdividiendo cada clase de activo del plan entre las que tienen un precio de mercado cotizado en un mercado activo (NIIF13 *Medición del Valor Razonable*³) y las que no lo tienen. Por ejemplo, considerando el nivel de información a revelar comentado en el párrafo 136, una entidad podría distinguir entre:

- (a) efectivo y equivalentes al efectivo;
- (b) instrumentos de patrimonio (segregado por tipo de sector industrial, tamaño de la empresa, geografía, etc);
- (c) instrumentos de deuda (segregados por tipo de emisor, calidad crediticia, geografía, etc);
- (d) propiedad inmobiliaria (segregada por geografía, etc);
- (e) derivados (segregados por tipo de riesgo subyacente en el contrato, por ejemplo, contratos de tasa de interés, contratos de cambio de moneda extranjera, contratos de patrimonio, contratos de crédito, permutas financieras de larga duración, etc);
- (f) fondos de inversión (segregados por tipo de fondo);
- (g) títulos valores garantizados por activos; y
- (h) deuda estructurada.

143 Una entidad revelará el valor razonable de los instrumentos financieros transferibles propios de la entidad mantenidos como activos del plan, y el valor razonable de los activos del plan que son propiedades ocupadas por la entidad, u otros activos utilizados por ésta.

144 Una entidad revelará las suposiciones actuariales significativas utilizadas para determinar el valor presente de la obligación por beneficios definidos (véase el párrafo 76). Esta información a revelar será en términos absolutos (por ejemplo, un porcentaje absoluto, y no solo como un margen entre porcentajes diferentes y otras variables). Cuando una entidad proporcione información a revelar en total para una agrupación de planes, proporcionará esta información a revelar en forma de promedios ponderados o rangos de valores relativamente pequeños.

Importe, calendario e incertidumbre de flujos de efectivo futuros

145 Una entidad revelará:

- (a) Un análisis de sensibilidad para cada supuesto actuarial significativo (como los revelados según el párrafo 144) al final del periodo sobre el que se informa,

³ Si una entidad no aplica todavía la NIIF 13, puede hacer referencia al párrafo GA71 de la NIC 39 *Instrumentos Financieros: Reconocimiento y Medición*, o al párrafo B.5.4.3 de la NIIF 9 *Instrumentos Financieros* (octubre de 2010), si procede.

mostrando la forma en que la obligación por beneficios definidos habría sido afectada por los cambios en la suposición actuarial relevante que era razonablemente posible en esa fecha.

- (b) Los métodos y suposiciones utilizados para preparar los análisis de sensibilidad requeridos por (a) y las limitaciones de esos métodos.
 - (c) Los cambios habidos desde el período anterior en los métodos y suposiciones utilizados para preparar los análisis de sensibilidad, y las razones de estos cambios.
- 146 Una entidad revelará una descripción de las estrategias para equiparar activos y pasivos utilizadas por el plan o la entidad, incluyendo el uso de rentas vitalicias y otras técnicas, tales como permutas financieras de larga duración, para gestionar el riesgo.
- 147 Para proporcionar un indicador del efecto del plan de beneficios definidos sobre los flujos de efectivo futuros de la entidad, ésta revelará:
- (a) Una descripción de los acuerdos de financiación y política de financiación que afecte a las aportaciones futuras.
 - (b) las aportaciones esperadas al plan para el próximo periodo anual sobre el que se informa.
 - (c) Información sobre el perfil de vencimientos de la obligación por beneficios definidos. Este incluirá el promedio ponderado de la duración de la obligación por beneficios definidos y puede incluir otra información sobre la distribución del calendario de los pagos por beneficios, tales como un análisis de vencimientos de los pagos por beneficios.

Planes multi-patronales

- 148 Si una entidad participa en un plan de beneficios definidos multi-patronal, revelará:
- (a) Una descripción de los acuerdos de financiación, incluyendo el método utilizado para determinar la tasa de la entidad de aportaciones y los requerimientos de financiación mínimos.
 - (b) Una descripción de la medida en que la entidad puede ser responsable del plan por otras obligaciones de entidades según las cláusulas y condiciones del plan multi-patronal.
 - (c) Una descripción de la distribución acordada de un déficit o superávit sobre:
 - (i) la liquidación del plan; o
 - (ii) la retirada de la entidad del plan.
 - (d) Si la entidad contabiliza ese plan como si fuera un plan de aportaciones definidas de acuerdo con el párrafo 34, revelará la siguiente información, además de la información requerida por (a) a (c) y en lugar de la información requerida por los párrafos 139 a 147:
 - (i) el hecho de que el plan es de beneficios definidos;
 - (ii) las razones por las cuales no está disponible la información suficiente para permitir a la entidad contabilizarlo como un plan de beneficios definidos;

- (iii) las aportaciones esperadas al plan para el próximo periodo anual sobre el que se informa.
- (iv) Información sobre cualquier déficit o superávit del plan que puede afectar el importe de aportaciones futuras, incluyendo la base utilizada para determinar ese déficit o superávit y las implicaciones, si las hubiera, para la entidad.
- (v) Una indicación del nivel de participación de la entidad en el plan comparado con otras entidades participantes. Ejemplos de medidas que pueden proporcionar esta indicación incluyen la proporción de la entidad en las aportaciones totales al plan o la proporción de la entidad en el número total de miembros activos, miembros retirados, y miembros antiguos con derecho a beneficios, si esa información se encuentra disponible.

Planes de beneficios definidos que comparten riesgos entre entidades bajo control común

- 149 Si una entidad participa en un plan de beneficios definidos que comparte riesgos entre entidades bajo control común, revelará:
- (a) El acuerdo contractual o la política establecida para cargar el costo por el beneficio definido neto, o bien el hecho de que no existe esa política.
 - (b) La política para determinar la aportación a pagar por la entidad.
 - (c) Si la entidad contabilizase la distribución del costo por el beneficio definido neto de acuerdo con el párrafo 41, toda la información sobre el plan en su conjunto, requerida por los párrafos 135 a 147.
 - (d) Si la entidad contabiliza la aportación por pagar para el periodo tal como se señala en el párrafo 41, la información sobre el plan en su conjunto requerida por los párrafos 135 a 137, 139, 142 a 144 y 147(a) y (b).
- 150 La información requerida por el párrafo 149(c) y (d) puede revelarse por referencia a la información a revelar en otros estados financieros de otra entidad del grupo si:
- (a) esos estados financieros de la entidad del grupo identifican por separado y revelan la información requerida sobre el plan; y
 - (b) esos estados financieros de la entidad del grupo están disponibles para los usuarios de los estados financieros en las mismas condiciones y al mismo tiempo, o antes, que los estados financieros de la entidad.

Requerimientos de información a revelar en otras NIIF

- 151 En el caso de que fuera obligatorio según la NIC 24, la entidad suministrará información sobre:
- (a) transacciones con partes relacionadas referentes a planes de beneficios post-empleo; y
 - (b) beneficios post-empleo para el personal clave de la gerencia.

- 152 En caso de que fuera obligatorio según la NIC 37, una entidad revelará información sobre los pasivos contingentes que surgen de las obligaciones por beneficios post-empleo.

Otros beneficios a los empleados a largo plazo

- 153 Otros beneficios a los empleados a largo plazo, incluyen partidas tales como los siguientes, si no se esperan liquidar totalmente antes de doce meses después del final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados:
- (a) las ausencias retribuidas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos;
 - (b) los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio;
 - (c) los beneficios por invalidez permanente;
 - (d) participación en ganancias e incentivos; y
 - (e) retribuciones diferidas.
- 154 La medición de los otros beneficios a largo plazo a los empleados no está sujeta, normalmente, al mismo grado de incertidumbre que afecta a la medida de los beneficios post-empleo. Por esta razón, esta Norma requiere un método simplificado de contabilización de otros beneficios a largo plazo a los empleados. A diferencia de la contabilidad requerida para los beneficios post-empleo, este método no reconoce nuevas mediciones en otro resultado integral.

Reconocimiento y medición

- 155 Al reconocer y medir el superávit o déficit en un plan de beneficios a los empleados a largo plazo, una entidad aplicará los párrafos 56 a 98 y 113 a 115. Una entidad aplicará los párrafos 116 a 119 al reconocer y medir cualquier derecho de reembolso.
- 156 Para otros beneficios a los empleados a largo plazo, una entidad reconocerá, en el resultado del periodo, el importe total neto de los siguientes importes, excepto en la medida en que otra NIIF requiera o permita su inclusión en el costo de un activo:
- (a) el costo del servicio (véanse los párrafos 66 a 112);
 - (b) el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto (véanse los párrafos 123 a 126). y
 - (c) las nuevas mediciones del pasivo (activo) por beneficios definidos neto (véanse los párrafos 127 a 130).
- 157 Una forma de los otros beneficios a largo plazo a los empleados es el beneficio por invalidez permanente. Si el nivel del beneficio depende del periodo de servicio, surgirá una obligación cuando se preste el servicio. La medición de esta obligación reflejará la probabilidad de que el pago vaya a ser requerido y el intervalo de tiempo a lo largo del cual se espera realizar los pagos. Si el nivel de beneficio es el mismo para todos los empleados con invalidez, independientemente de los años de servicio, el

costo esperado de los beneficios se reconocerá cuando se produzca el suceso que cause la invalidez de larga duración.

Información a revelar

- 158 Aunque esta Norma no requiere información a revelar específica sobre los beneficios a los empleados a largo plazo, otras NIIF pueden requerir información a revelar. Por ejemplo, la NIC 24 requiere información a revelar sobre los beneficios a los empleados del personal clave de la gerencia. La NIC 1 requiere información a revelar sobre el gasto por beneficios a los empleados.

Beneficios por terminación

- 159 Esta Norma trata los beneficios por terminación de forma separada del resto de los beneficios a los empleados, porque el suceso que da lugar a la obligación es la finalización del vínculo laboral, en lugar del servicio del empleado. Los beneficios por terminación del contrato procedentes de una decisión de la entidad para finalizar el empleo o una decisión de un empleado de aceptar una oferta de la entidad de beneficios a cambio de la finalización del contrato de empleo.
- 160 Los beneficios por terminación del contrato no incluyen beneficios a los empleados procedentes de la terminación de contrato de empleo a petición del empleado sin la oferta de una entidad o como consecuencia de requerimientos de retiro obligatorios, porque esos beneficios son beneficios post-empleo. Algunas entidades proporcionan un nivel menor de beneficio por terminación del contrato de empleo a petición del empleado (en esencia, un beneficio post-empleo), que si es la terminación del contrato de empleo a petición de la entidad. La diferencia entre el beneficio proporcionado por terminación del contrato de empleo a petición del empleado y un beneficio mayor proporcionado a petición de la entidad es un beneficio por terminación del contrato.
- 161 La forma del beneficio a los empleados no determina si se proporciona a cambio del servicio o a cambio de la terminación de contrato de empleo del empleado. Los beneficios por terminación son normalmente pagos únicos, pero a veces también incluyen:
- (a) Mejoras de los beneficios post-empleo, indirectamente a través de un plan de beneficios a los empleados o directamente.
 - (b) Salarios hasta el final de un periodo específico de tiempo si el empleado no presta servicios posteriores que suministren beneficios económicos a la entidad.
- 162 Indicadores de que se proporciona un beneficio a los empleados a cambio de servicios incluyen la siguiente información:
- (a) El beneficio está condicionado a que se proporcionen servicios futuros (incluyendo beneficios que incrementan si se prestan servicios adicionales).
 - (b) El beneficio se proporciona de acuerdo con las condiciones de un plan de beneficios a los empleados.
- 163 Algunos beneficios por terminación se proporcionan de acuerdo con las condiciones de un plan de beneficios a los empleados existente. Por ejemplo, pueden especificarse por ley, contrato de empleo o acuerdo sindical, o pueden insinuarse como consecuencia de prácticas pasadas del empleador de proporcionar beneficios similares.

Como otro ejemplo, si una entidad realiza una oferta de beneficios disponible para más allá de un periodo corto, o hay más de un periodo corto entre la oferta y la fecha esperada de terminación real, la entidad considerará si ha establecido un plan de beneficios a los empleados nuevo y por tanto si los beneficios ofrecidos según ese plan son beneficios por terminación o beneficios post-empleo. Los beneficios a los empleados proporcionados de acuerdo con las condiciones de un plan de beneficios a los empleados son beneficios por terminación si proceden de una decisión de la entidad de finalizar un contrato de empleo con un empleado y no están condicionados a que se proporcionen servicios futuros.

- 164 Algunos beneficios a los empleados se proporcionan con independencia de las razones que hayan motivado su salida de la entidad. El pago de estos beneficios es cierto (sujeto a los requerimientos de consolidación o periodos mínimos de servicio), pero el tiempo durante el cual se pagarán es un hecho incierto. Aunque estos beneficios sean descritos en algunas jurisdicciones como indemnizaciones por finalización de contrato o gratificaciones por finalización de contrato, son en realidad beneficios post-empleo más que beneficios por terminación, y una entidad los contabilizará como beneficios post-empleo.

Reconocimiento

- 165 **Una entidad reconocerá un pasivo y un gasto por beneficios por terminación en la primera de las siguientes fechas:**

- (a) **cuando la entidad ya no pueda retirar la oferta de esos beneficios; y**
- (b) **el momento en que la entidad reconozca los costos por una reestructuración que quede dentro del alcance de la NIC 37 e involucre el pago de los beneficios por terminación.**

- 166 Para los beneficios por terminación por pagar como consecuencia de una decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la finalización de su contrato de empleo, el momento en que una entidad ya no pueda retirar la oferta de beneficios por terminación es el primero de:

- (a) el momento en que el empleado acepta la oferta; y
- (b) el momento en que tenga efecto una restricción (por ejemplo, un requerimiento legal, contractual o de regulación u otra restricción) sobre la capacidad de la entidad para retirar la oferta. Este sería cuando se realiza la oferta, si la restricción existía en el momento de la oferta.

- 167 Para los beneficios por terminación por pagar como consecuencia de la decisión de una entidad de terminar el contrato de empleo de un empleado, la entidad ya no puede retirar la oferta cuando ha comunicado a los empleados afectados un plan de terminación que cumple todos los criterios siguientes:

- (a) Las acciones requeridas para completar el plan indican que es improbable que se vayan a realizar cambios significativos en el plan.
- (b) El plan identifica el número de empleados cuyo empleo va a finalizar, sus clasificaciones de trabajo o funciones y sus localizaciones (pero el plan no necesita identificar cada empleado individualmente) y la fecha de finalización esperada.

- (c) El plan establece los beneficios por terminación que los empleados recibirán con suficiente detalle como para que éstos puedan determinar el tipo e importe de beneficios que recibirán cuando finalicen sus contratos de empleo.
- 168 Cuando una entidad reconoce beneficios por terminación, habrá de contabilizar también una modificación del plan o una reducción de otros beneficios a los empleados (véase el párrafo 103).

Medición

- 169 Una entidad medirá los beneficios por terminación en el reconocimiento inicial y medirá y reconocerá cambios posteriores, de acuerdo con la naturaleza del beneficio a los empleados, siempre que si los beneficios por terminación son una mejora de los beneficios post-empleo, la entidad aplicará los requerimientos de beneficios post-empleo. En otro caso:
- (a) Si se espera que los beneficios por terminación se liquiden completamente antes de doce meses después del periodo anual sobre el que se informa en el que el beneficio por terminación se reconozca, la entidad aplicará los requerimientos de beneficios a los empleados a corto plazo.
 - (b) Si no se espera que los beneficios por terminación se liquiden completamente antes de doce meses después del periodo anual sobre el que se informa, la entidad aplicará los requerimientos de otros beneficios a los empleados a largo plazo.
- 170 Puesto que los beneficios por terminación no se proporcionan a cambio de servicios, los párrafos 70 a 74 relacionados con la atribución del beneficio a periodos de servicio no son aplicables.

Ejemplo que ilustra los párrafos 159 a 170

Antecedentes

Como consecuencia de una adquisición reciente, una entidad prevé cerrar una fábrica dentro de diez meses y, en ese momento finalizar los contratos de los empleados que permanezcan en la fábrica. Puesto que la entidad necesita la experiencia de los empleados en la fábrica para completar algunos contratos, anuncia un plan de terminación de contratos de la forma siguiente:

Cada empleado que permanezca y preste servicio hasta el cierre de la fábrica recibirá en la fecha de terminación un pago de 30.000 u.m. Los empleados que dejen la fábrica antes del cierre recibirán 10.000 u.m.

En la fábrica hay 120 empleados En el momento del anuncio del plan, la entidad espera que 20 de ellos abandonen antes del cierre. Por ello, los flujos de salida de efectivo totales esperados según el plan son 3.200.000 (es decir, 20×10.000 u.m.+ 100×30.000 u.m.). Como requería el párrafo 160, la entidad contabilizará beneficios proporcionados a cambio de la terminación de los contratos de empleo como beneficios por terminación y contabilizará los beneficios proporcionados a cambio de servicios como beneficios a los empleados a corto plazo.

Continúa...

...Continuación**Ejemplo que ilustra los párrafos 159 a 170***Beneficios por terminación*

El beneficio proporcionado a cambio de la finalización del contrato de empleo es de 10.000 u.m. Este es el importe que una entidad tendría que pagar para terminar el contrato de empleo independientemente de si los empleados permanecen y prestan servicios hasta el cierre de la fábrica o abandonan antes de dicho cierre. Aún cuando los empleados puedan abandonar antes del cierre, la terminación del contrato de empleo de todos los empleados es una consecuencia de la decisión de la entidad de cerrar la fábrica y rescindir sus contratos de empleo (es decir, todos los empleados dejarán el empleo cuando la fábrica cierre). Por ello, la entidad reconocerá un pasivo de 1.200.000 u.m. (es decir, 120×10.000 u.m.) en concepto de beneficios por terminación proporcionados de acuerdo al plan de beneficios a los empleados en la primera de las dos fechas siguientes, cuando el plan de terminación se anuncie y cuando la entidad reconozca los costos de reestructuración asociados con el cierre de la fábrica.

Beneficios proporcionados a cambio de servicios

El incremento de beneficios que los empleados recibirán si proporcionan servicios para el periodo completo de diez meses es a cambio de servicios proporcionados a lo largo de ese periodo. La entidad los contabilizará como beneficios a los empleados a corto plazo porque la entidad espera liquidarlos antes de doce meses después del final del periodo anual sobre el que se informa. En este ejemplo, no se requiere descontar, de forma que un gasto de 200.000 u.m. (es decir, $2.000.000 \div 10$) se reconocerá en cada mes durante el periodo de servicio de diez meses, con un incremento correspondientes en el importe del pasivo.

Información a revelar

- 171 Aunque esta Norma no requiere información a revelar específica sobre los beneficios por terminación, otras NIIF pueden hacerlo. Por ejemplo, la NIC 24 requiere información a revelar sobre los beneficios a los empleados del personal clave de la gerencia. La NIC 1 requiere información a revelar sobre el gasto por beneficios a los empleados.

Transición y fecha de vigencia

- 172 Una entidad aplicará esta Norma para los periodos anuales que comiencen a partir del 1 de enero de 2013. Se permite su aplicación anticipada. Si una entidad aplica esta Norma a periodos anteriores revelará este hecho.
- 173 Una entidad aplicará esta Norma de forma retroactiva, de acuerdo con la NIC 8 *Políticas Contables, Cambios en las Estimaciones Contables y Errores* excepto cuando:
- (a) Una entidad no necesita ajustar el importe en libros de activos que queden fuera del alcance de esta norma para cambios en los costos de beneficios a los empleados que estaban incluidos en el importe en libros anterior a la fecha de

aplicación inicial. La fecha de aplicación inicial es el comienzo del primer periodo anterior presentado en los primeros estados financieros en los que la entidad adopta esta Norma.

- (b) En los estados financieros para periodos que comiencen antes del 1 de enero de 2014, una entidad no necesita presentar información comparativa para la información a revelar requerida por el párrafo 145 sobre la sensibilidad de la obligación por beneficios definidos.

174 La NIIF 13, emitida en mayo de 2011 modificó la definición de valor razonable del párrafo 8 y modificó el párrafo 113. Una entidad aplicará esas modificaciones cuando aplique la NIIF 13.

Apéndice

Modificaciones a otras NIIF

Este apéndice establece las modificaciones a otras NIIF que son consecuencia de la emisión por el Consejo de la NIC 19 en junio de 2011. Una entidad aplicará esas modificaciones cuando aplique la NIC 19 modificada. En los párrafos modificados el texto nuevo está subrayado y el texto eliminado se ha tachado.

* * * * *

Las modificaciones contenidas en este apéndice cuando se emitió la Norma en 2011, se han incorporado a las NIIF pertinentes publicadas en este volumen.